

Philosophische Fakultät  
der  
Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Masterarbeit zur Erlangung des akademischen Grades  
„Master of Arts (M.A.)“

# **Frauen in der Informatik**

Determinanten des impliziten Gender Bias bei Frauen im Berufsfeld der  
Informatik im Hinblick auf Unternehmenskultur

*Vorurteile vorprogrammiert?*

vorgelegt von  
Aurélie Breidenbach  
Am Schild 34  
51467 Bergisch Gladbach

Matrikel-Nr.: 2981574  
Gesellschaften, Globalisierung und Entwicklung

Erstgutachter/in: Prof. Dr. Clemens Albrecht  
Zweitgutachter/in: Lisanne Riedel

## Abstract

Dieser Forschungsarbeit liegen persönliche Beweggründe vor. Als ich als technische/studentische Mitarbeiterin beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) zu arbeiten begann, fiel mir der hohe Frauenanteil in meiner Abteilung *Intelligente und Verteilte Systeme* des Instituts für Simulations- und Softwaretechnik auf, einem informationstechnisch-orientiertem Institut. Daraufhin begann ich mich zu fragen, welche Ursachen diesem Fakt zu Grunde liegen könnten. Einige Zeit später wurde ich auf James Damore (ehemaliger Softwareentwickler bei Google) und sein „Google- Memo“ aufmerksam, indem er über die Missstände bei Google schrieb. Dort führte er diverse Gründe an, warum Frauen weniger befähigt seien, in der „Tech-Branche“ zu arbeiten und die Frauenquote in diesem Bereich so niedrig sei. Er begründet seine Aussagen auf biologischen Ursachen und die Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die „naturgegeben“ und universell seien. Dies steht allerdings in starkem Kontrast zu meinen Erfahrungen und der hohen Frauenquote. In Damores Paper wurden Diversitätsunterschiede angesprochen, kognitive Verzerrungen (Bias) in Bezug auf Geschlechterunterschiede und wie man in Unternehmen die Frauenquote erhöhen könne. Seine Antwort begründete er durch soziale Vorteile für Frauen, wie einer besseren „Work-Life Balance“. Die Abteilung, in der ich bereits seit über einem Jahr arbeite, scheint einen besonderen Wert auf Mitarbeiterfreundlichkeit zu legen, weswegen ich beschlossen habe, Damores Ausführungen zu überprüfen. Ich möchte Determinanten des impliziten Gender Bias bei Frauen im Berufsfeld der Informatik herausfinden und inwieweit Damores Aussagen in meiner Abteilung zu bestätigen oder zu widerlegen sind. Ein weiterer Bestandteil meiner Untersuchung ist, ob das DLR als Forschungszentrum Einfluss auf die Frauenquote ausübt, um so Vorurteilen entgegenzuwirken.

## Inhaltsverzeichnis

1.	Frauen in der Informatik.....	1
2.	Forschungshintergrund .....	5
2.1.	„Google’s Ideological Echo Chamber“ .....	5
2.2.	Impliziter Gender Bias .....	8
2.3.	Der Effekt von Geschlechterrollen, implizitem Bias und Stereotypen auf das Bild von Frauen .....	12
2.4.	Unternehmenskultur- und Entwicklung.....	19
2.5.	(Gender-) Diskriminierung am Arbeitsplatz.....	23
3.	Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. ....	25
3.1.	Arbeitszeitmodelle des DLR.....	26
3.2.	Vergütung .....	27
3.3.	Compliance, Weiterbildung und Gesundheit.....	29
3.4.	Simulations- und Softwaretechnik – Abteilung Intelligente und Verteilte Systeme.....	30
4.	Methodisches Vorgehen .....	33
5.	Auswertung.....	37
5.1.	Reaktionen auf Schlüsselreiz .....	39
5.2.	Lebenslauf einer Informatikerin .....	41
5.2.1.	Erste IT-Erfahrungen .....	41
5.2.2.	Schule .....	42
5.2.3.	Studium.....	44
5.3.	Impliziter Gender Bias im Beruf.....	47
5.3.1.	Wahl des Arbeitgebers und Karrierewege zum DLR.....	48
5.3.2.	Vergütung .....	51
5.3.3.	Familie und Beruf .....	52
5.3.4.	Arbeitserfahrungen und Gender Bias außerhalb des DLR .....	55
5.3.5.	Arbeitserfahrungen und Gender Bias innerhalb des DLR.....	61
5.4.	Unternehmenskultur innerhalb der Abteilung .....	64
5.4.1.	Abteilungsstrukturen und Entwicklung der Personalstruktur.....	65
5.4.2.	Gruppendynamiken .....	72

5.5. Impliziter Gender Bias in der Gesellschaft als Einflussfaktor auf die IT-Branche .....	75
6. Diskussion .....	81
7. Fazit .....	96
Literaturverzeichnis .....	101
Internetquellen .....	104
Anhang .....	106
Teil 1: Erhebungsmaterial .....	106
Demografische Datenerfassung .....	106
Schlüsselreiz und Vorurteile: Der Fall James Damore.....	106
Interviewleitfäden für... ..	108
a) Frauen in der Informatikbranche.....	108
b) Führungsposition.....	109
Teil 2: Transkripte der Interviews .....	110
Interview 1 (Pre-Test).....	110
Interview 2.....	116
Interview 3.....	121
Interview 4.....	130
Interview 5.....	158
Interview 6.....	170
Eidesstattliche Erklärung	

## 1. Frauen in der Informatik

Für James Damore, ehemaliger Softwareentwickler und Mitarbeiter bei Google, seien Frauen aufgrund ihrer biologischen und damit persönlichen Eigenschaften im Vergleich zu Männern weniger befähigt, in einem technischen Beruf (IT) arbeiten zu können (vgl. Damore, 2017). Damore begründet seine Überlegungen dabei rein auf das biologische Geschlecht (Sex) und weniger auf das individuelle Gefühl von Weiblichkeit und Männlichkeit (Gender). Diese und noch mehr Thesen, verschriftlichte er in einem Memo, dass ungewollt an die Öffentlichkeit gelangte und für viel Aufruhr in den Medien im Jahr 2017 sorgte, besonders bei Frauen stießen seine Aussagen auf Empörung und Unverständnis. Nicht verwunderlich, bedenkt man, dass noch heute Frauen mit Aussagen konfrontiert werden wie: „Für so ein Gehalt kann ich auch einen *echten Mann* einstellen“; „Ich verschwende meine Zeit nicht mit dir. Spätestens wenn du schwanger bist, bist du eh *nichts mehr wert*.“; „Im Mitarbeitergespräch wurde mir gesagt, dass ich *für eine Frau ganz schön geldgeil*“ sei.“ Diese und noch weitere Aussagen wurden gegenüber Frauen in der IT-Branche geäußert, wie eine Umfrage des Magazins *Die ZEIT* im August 2019 veröffentlichte (DIE ZEIT: 17) <sup>1</sup>. Generell ist Diskriminierung gegenüber Frauen allgegenwärtig. Sowohl im Alltag, als auch im Beruf sind Frauen solchen Aussagen ausgesetzt. Das Ergebnis gibt einen Einblick in eine Vielzahl von Diskriminierungen in deutschen Unternehmen. Arten der Benachteiligung sind beispielsweise ungleicher Lohn für gleichwertige Tätigkeit (40%), Diskriminierung wegen Schwangerschaft oder Elternzeit (37%), sexuelle Belästigung (31%), bei Beförderung übergangen (26%) oder Diskriminierung im Bewerbungsverfahren (19%). Über 83% der Teilnehmerinnen waren zwischen 21 und 40 Jahre alt (vgl. Bund, Geisler, Kunze & Venohr (DIE ZEIT), 2019: 18). Besonders Frauen in männerdominierten Berufen machen solche Erfahrungen, darunter auch in der Informatikbranche.

„Rund 26.000 Informatikerinnen und Informatiker schlossen 2017 ihr Studium erfolgreich ab, fünf Prozent mehr als im Vorjahr und so viele wie noch nie“, berichtet

---

<sup>1</sup> Die Zitate und die folgenden Daten beruhen auf einer nicht repräsentativen Umfrage eines Online Fragebogens auf ZEIT ONLINE, bei welchem rund 1900 Frauen teilnahmen.

die Bundesagentur für Arbeit in einem Bericht von 2019<sup>2</sup>. Zwar ist der Frauenanteil zum Vorjahr um einen Prozentpunkt gestiegen, allerdings mit neunzehn Prozent weiterhin sehr gering. Positiver sieht der Frauenanteil in kleineren Studienfächern mit Informatikanteil aus, wie beispielsweise Medizinische Informatik (47 Prozent), Bioinformatik (38 Prozent), Medieninformatik (35 Prozent) oder Computer und Kommunikationsinformationstechniken (35 Prozent) (vgl. ebd.).

Schaut man sich die Verhältnisse in der Vergangenheit an, stellt man fest, dass es diese „Männerdominanz“ zu Beginn der Informatik nicht gab, wie ein Artikel der New York Times beschreibt.<sup>3</sup> Frauen waren maßgeblich beim Schreiben der ersten Codes involviert. Es war eine Zeit, in der Computer entwickelt wurden und keiner Vorwissen auf dem Gebiet haben konnte. Bis in die 1960er Jahre ging man davon aus, dass strukturiertes und ordentliches Arbeiten Frauensache war. Zudem galt Softwareentwicklung noch nicht als hochkarätige Arbeit. Das wandelte sich, als Computer immer mehr Popularität erlangten und sich weiterentwickelten. Auch schon damals erhielten Frauen wenig Anerkennung für ihre Arbeit. In den 1960ern expandierte die Programmierbranche, als Firmen anfangen, sich auf Verarbeitungen durch Software zu spezialisieren. Männer hatten noch keinen besonderen Vorteil, einen Job zu erhalten, da sich Geschlechterstereotypen zu Gunsten der Frauen auswirkten. Die Wende kam in den 1980er Jahren, die einen erheblichen Rückgang der Frauenquote hervorbrachte. Begründet wird diese Veränderung durch die Art und Weise, wie Kindern programmieren beigebracht wurde. Die Anzahl der Heimcomputer nahm rasant zu, was den Kreis der Informatikstudenten erheblich umstrukturierte. Kindern und Jugendlichen wurde die Möglichkeit geboten, sich schon früh mit einem Computer vertraut zu machen und erste Programmierkenntnisse zu erlangen. Im Studium stellte sich heraus, dass dies meist Männer waren. Jungs wurden von den Eltern mehr gefördert als Mädchen, wodurch sich die Meinung etablierte, Technik und Computer seien ein Bereich für Jungs und Männer, Mädchen und Frauen wurden ausgeschlossen (vgl. Thomson, 2019). Es ist bekannt, dass es den Berufen der Softwareentwicklung seitdem an Geschlechterdiversität mangelt, insbesondere in technischen Führungspositionen. Forscherinnen und Forscher haben enorme Anstrengungen unternommen, die Probleme

---

<sup>2</sup> Siehe S. 16 im Bericht Blickpunkt Arbeitsmarkt - *IT-Fachleute*.

<sup>3</sup> Beruht auf Daten aus den USA. Aber ähnliche Entwicklung auch in Deutschland.

zu identifizieren und Lösungen zu finden. Der größte Teil der bestehenden Software-Engineering-Literatur konzentriert sich auf die expliziten Geschlechterverzerrungen, ignoriert aber implizite Geschlechterverzerrungen (vgl. Wang & Redmiles, 2019: 1).

### ***Forschungsfrage.***

Aufgrund der Brisanz des Themas wird sich diese Forschungsarbeit der Thematik „Frauen in der Informatik“ widmen und der Forschungsfrage nachgehen, welche Determinanten die Berufswahl von Frauen im Fachbereich Informatik beeinflussen und welche Determinanten des impliziten Gender Bias ihnen begegnen. Zusätzlich wird dieser Zusammenhang mit dem Aspekt der Führung und Unternehmenskultur sowie dem Einfluss des Vorgesetzten in Verbindung gebracht. Ziel dieser Arbeit ist es, die Aussagen des eingangs erwähnten Memos von James Damore zu überprüfen. Im Vordergrund stehen dabei die Leitfragen, was Vorurteile sind und wie sie sich äußern. Zudem sollen Einflüsse auf Vorurteilsbildung auf verschiedenen Ebenen erforscht werden. Woher kommen Vorurteile, wie werden sie auf der persönlichen Ebene durch Sozialisation, Kultur und Rollenbilder gestützt und wie prägen sie Unternehmen und deren Kultur und Führung auf der institutionellen Ebene? Durch die starke Wandlung der Informatik von einem einst frauendominierten bis hin zu einem männerdominierten Berufszweig, hat sich das Bild der Informatikerinnen und Informatiker sehr gewandelt. Hat dieses Bild einen Einfluss auf die Anzahl der Frauen in der IT, beziehungsweise haben Mädchen und Frauen Vorurteile gegenüber der Branche auf Grundlage des Bildes der Informatik?

Dafür wurde eine (nicht repräsentative) empirisch qualitative Studie über Geschlechtssvorurteile im Berufsfeld der Informatik am Beispiel der Mitarbeiterinnen des Instituts für „Simulations- und Softwaretechnik“ des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt e.V. (im Weiteren mit DLR abgekürzt) durchgeführt. Diese weist eine Diskrepanz zwischen den allgemeinen statistischen Zahlen der Frauenbeteiligung in der IT-Branche auf (ca. 50%). Daher besteht die Frage, ob Unternehmenskultur einen Einfluss hat, beziehungsweise Damores Behauptungen aufrechterhalten werden können. Nachdem die Ergebnisse der Studie vorgestellt werden, werden sowohl die theoretische Grundlage, als auch Damores Thesen diskutiert und in einen gemeinsamen Kontext

eingebunden. Ein abschließendes Fazit wird die eingangs gestellte Forschungsfrage beantworten.

Um dies in einem kleinen Rahmen zu überprüfen und zu erforschen, wurden qualitative Interviews geführt. Es soll an dieser Stelle betont werden, dass es sich dabei um rein subjektive Erfahrungen und Einstellungen handelt und diese weder repräsentativ sind, noch allgemeine Gültigkeit besitzen. Es besteht in den Ergebnissen der Bezug auf die untersuchte Abteilung, daher können die Ergebnisse weder allgemeingültig auf das DLR, noch auf andere IT-Unternehmen übertragen werden. Vielmehr soll der Fokus auf den interviewten Frauen liegen, die gemeinsam in einer Abteilung an informatischen Themen forschen und in ihrem Lebenslauf verschiedene Erfahrungen und Erlebnisse mit Vorurteilen in einem männerdominiertem Berufsfeld gemacht haben. So besteht zugleich die Vermutung, dass eine Umfrage von Männern in einer frauendominierten Arbeitsumgebung ähnliche Ergebnisse in Bezug auf Vorurteile und dem impliziten Gender Bias erzielen würden. Eine Entscheidung über das Ausmaß biologischer und kultureller/sozialer Faktoren und Wirkungsweisen soll den Leserinnen und Lesern überlassen bleiben.



## **2. Forschungshintergrund**

Um zu verstehen, was es mit seinem Paper auf sich hat, wird im folgenden Abschnitt kurz erläutert, was im Jahr 2017 geschah. Anschließend wird sein Memo vorgestellt und seine Kernaussagen ausgearbeitet.

### **2.1. „Google’s Ideological Echo Chamber“**

Vorurteile und Stereotype über Frauen in technischen Berufen gibt es viele. So auch im IT-Konzern Google: im Juli 2017 wurden einige davon vom damals 23-jährigen Softwareentwickler James Damore in einem unternehmensinternen Memo festgehalten. Mit seinem Aufsatz wollte Damore auf die Diversitätsmissstände in Googles Unternehmenskultur aufmerksam machen (vgl. Damore, 2017). Das Paper, auf das im Folgenden Bezug genommen wird, wurde von einer Homepage namens „*firedfortruth*“ entnommen. Diese stellt das Memo als PDF zur freien Verfügung. Bei diesem Dokument können alle Lesenden auf die verlinkten Quellen zugreifen, auf die sich Damore beruft und seine Aussagen stützt. Dieses Dokument verweist auf einige Quellen in Form von Links, allerdings gibt es nicht für jede Aussage Belege. Die hinterlegten Verweise hingegen führen gedrittelt zu Wikipedia Einträgen, wissenschaftlichen Publikationen und Webseiten. Zudem gibt es nicht, wie in der Akademie üblich, Fußnoten oder extra kenntlich gemachte Referenzlisten.

In einem Artikel der Frankfurter Allgemeinen Zeitung wurde beschrieben, wie das Memo ursprünglich für Erregung in der Medienwelt sorgte. Das Google interne Memo wurde anonym an den Internetblog „*Gizmodo*“ weitergeleitet und dort veröffentlicht. Es sei mit fehlenden Quellen und Belegen hochgeladen worden, weshalb es großen Anklang in den Medien fand (vgl. Meyer/FAZ; 2017). Damore und seine Thesen wurden als frauenfeindlich und sexistisch beschrieben und als Folge des Aufruhrs wurde er rasch aufgrund der Verletzung des Verhaltenskodex von Google-CEO Sundar Pichai am 7. August 2017 entlassen. Die breite Öffentlichkeit sah in diesem Memo eine Aufrechterhaltung schädlicher Geschlechterstereotypen, wodurch das Memo und die Entlassung weiter große Beachtung in öffentlicher Diskussion fand. Erst später wurde die Vollversion mit Damores Verweisen und Quellen veröffentlicht, welche für

differenzierte Meinungen sorgte (vgl. Meyer/FAZ: 2017). Der Grund für die große Empörung waren Damores Thesen, mit denen er die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der IT-Branche erklärt. Seine Aussage ist, dass sich Männer und Frauen im Durchschnitt in biologischer Hinsicht unterscheiden, weshalb der Anteil an Frauen in der Informatikbranche („Tech“<sup>4</sup>) so gering ist und Frauen weniger in Führungspositionen vertreten sind.

Er vertritt die Ansicht, Geschlechterunterschiede seien nicht sozial konstruiert, da sie in allen Kulturen universell sind, sondern biologisch bedingt. Dies läge an der Ursache des vorgeburtlichen Testosterons, welches die ungeborenen Kinder im Mutterleib erhalten. Dadurch hätten Jungs und Männer einen Vorteil im analytischen und mathematischen Denken, wodurch ein biologischer Vorteil in der Software-Entwicklung entstünde.

*„On average, men and women biologically differ in many ways. These differences aren't just socially constructed because: They're universal across human cultures. They often have clear biological causes and links to prenatal testosterone [...]” (Damore, 2017: 3).*

Damore sagt nicht, dass sich alle Männer auf diese Weise von Frauen unterscheiden. Nur, dass die Verteilung der Vorlieben von Männern und Frauen zum Teil aufgrund biologischer Ursachen erklären lassen.

*„I'm simply stating that the distribution of preferences and abilities of men and women differ in part due to biological causes and that these differences may explain why we don't see equal representation of women in tech and leadership” (Damore, 2017: 3).*

Viele der Unterschiede seien marginal und es gäbe etliche und erhebliche Überschneidungen zwischen den Geschlechtern, sodass sie nichts über Einzelpersonen aussagen würden (vgl. Damore, 2017: 3). Allerdings spricht er konkrete Unterschiede im Verhalten und den Vorlieben von Männern und Frauen an. So seien Frauen im IT-Bereich eher in der Frontend-Entwicklung tätig, sozialer veranlagt und arbeiten lieber kommunikativ. Männer hingegen arbeiten lieber abstrakt und analytisch in der Backend-Softwareentwicklung und sind eher am berufsbedingten „Status“ und der hohen Bezahlung interessiert. Frauen hingegen wären biologisch eher für soziale Berufe mit menschlichem Bezug prädestiniert. Daher könne man Frauen mit sozialen Vorteilen

---

<sup>4</sup> In Damores Memo „Tech“ genannt.

in die Tech-Branche locken, indem die (sozialen) Konditionen angepasst würden. Weitere thematische Aspekte der beruflichen Arbeit, sowie weiteres Interesse, das über soziale, humane oder ästhetische Bereiche hinausgehen werden nicht angesprochen.

*„Women on average look for more work-life balance while men have a higher drive for status on average: Unfortunately, as long as tech and leadership remain high status, lucrative careers, men may disproportionately want to be in them. Allowing and truly endorsing (as part of our culture) part time work though can keep more women in tech” (Damore, 2017: 6).*

Ein weiterer Punkt ist die Abwägung zwischen Status und Privatleben. Männer nähmen für einen höheren Status mehr in Kauf als Frauen. Damores These lautet, dass es mehr Frauen in der Informatikbranche gäbe, wären die Arbeitsbedingungen familienfreundlicher gestaltet, da Frauen das Arbeitsumfeld wichtiger sei als Männern (vgl. Damore, 2017: 4ff.). Seine Voraussage lautet, dass, solange die Tech-Berufe einen hohen Status innehaben, Männer disproportional teilhaben möchten:

*“[...] I don't think we should do arbitrary social engineering of tech just to make it appealing to equal portions of both men and women. For each of these changes, we need principled reasons for why it helps [...] (Damore, 2017: 6).*

Es sei also „naturgegeben“, dass Männer an Status interessiert sind und demnach nach Höherem streben. Frauen hingegen haben weder die gleichen Ambitionen wie Männer, noch sollte die Tech-Branche zu viele Anstrengungen machen, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu schaffen. Damore sieht keinen Bedarf, dies zu tun, weil er prinzipielle Gründe braucht, weshalb ein Unternehmen davon profitieren würde. Dennoch führt er Vorschläge für einen Umgang mit Mitmenschen an. Es insistiert, Menschen als Individuen zu behandeln und nicht nur als Teil einer Gruppe. Konkret sagt er, Diversität zu demoralisieren. Er betont das Öfteren, dass Unterschiede und Biases existieren, allerdings sollen diese als Gegebenheit gesehen und nicht als gut oder schlecht bewertet werden. Die „naturgegebenen“ Unterschiede seien vorhanden und die Menschen sollten lernen, damit umzugehen. Meinungsvielfalt soll gefördert werden, er plädiert für eine Konfrontation mit Biases und zu ehrlichen Diskussionen über den Nutzen und die Kosten von Programmen für eben diese. Es sollte ein Fokus auf psychologischer Sicherheit liegen, nicht Gender-Diversität. Es solle die Empathie der Menschen geschult werden und auf biologische Unterschiede und Ursachen geachtet und diese berücksichtigt werden (vgl. Damore, 2017: 8ff.).

Die Meinungen über seine Thesen reichen von starker Zustimmung bis hin zu starker Ablehnung, weshalb das Memo mit seinen hitzigen Diskussionen eine gute Grundlage für einen Schlüsselreiz in der folgenden qualitativen Erhebung bietet.

Um Damores Aussagen zu überprüfen, muss man verstehen, was Gender Bias ist, wie Rollenbilder entstehen und Vorurteile zu Stande kommen, sowie institutionelle Bedingungen eben diese beeinflussen können und in welchem Bezug sie zur Unternehmenskultur stehen. Um den Begriff des impliziten Gender Bias erklären zu können, müssen vorweg die Konzepte hinter den drei Begriffen erklärt werden. Anschließend wird das Konzept des impliziten Gender Bias definiert. Zusätzlich wird die Wichtigkeit von Unternehmenskultur und der Einfluss der Führungspersönlichkeit eines Unternehmens beleuchtet.

## **2.2. Impliziter Gender Bias**

*Sex, Gender und Geschlecht* sind drei verschiedene Konzepte. Der Begriff *Sex* wird auf eine biologische Konnotation beschränkt. So gibt es bis auf wenige Ausnahmen zwei biologische Geschlechter, männlich und weiblich. Um das Geschlecht zu bestimmen, müssen folgende physische Bedingungen untersucht werden: Chromosomen, äußere Genitalien, innere Genitalien (z.B. Gebärmutter, Prostata), hormonelle Zustände und sexuelle Geschlechtsmerkmale. Das Geschlecht wird also durch eine algebraische Summe all dieser Eigenschaften bestimmt und die meisten Menschen fallen unter eine von zwei getrennten Kategorien, von denen die eine "männlich", die andere "weiblich" ist. Es ist bekannt, dass es bei allen Menschen eine gewisse Überschneidung gibt, und in einigen ungewöhnlichen Fällen ist die Überschneidung beträchtlich, wie es bei bestimmten Hermaphroditen der Fall ist (vgl. Stoller, 1994: 9). *Gender* hingegen ist ein Begriff, der eher psychologische und kulturelle Konnotationen aufweist. Wenn die (richtigen) Begriffe für *Sex* „männlich“ und „weiblich“ sind, sind die entsprechenden Begriffe für *Gender* „maskulin“ und „feminin“. Letztere Begriffe können durchaus unabhängig vom (biologischen) Geschlecht sein. Das *Geschlecht* beschreibt die Menge an Männlichkeit oder Weiblichkeit, die in einer Person enthalten ist. Während es Mischungen von beidem in vielen Menschen gibt, hat der „normale Mann“ eine

Überlegenheit von männlichen Attributen und die „normale Frau“ eine Überlegenheit von weiblichen Attributen (vgl. Stoller, 1994: 9). Bei *Gender* handelt es sich demnach vielmehr um ein Gefühl, eine geschlechtliche Identität, die bei jedem Menschen unterschiedlich sein kann. Wie schon Hurrelmann anmerkte, werden „angeborene genetische und hormonelle Ausstattungen [...] durch kulturelle Vorstellungen von „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ überformt“ (Hurrelmann, 2002: 25).

Als *Bias* bezeichnet man kognitive Verzerrungseffekte, die sowohl die persönliche Wahrnehmung, das Handeln als auch das Verhalten eines Menschen beeinflussen (vgl. Gesis, 2019). Oft sind auf eine unbewusste Art und Weise von diesen Verzerrungseffekten Vorannahmen, Einstellungen, Stereotype und Vorurteile betroffen. Der *Implizite Bias* ist somit „das Resultat mentaler Assoziationen, die wir durch direkte und indirekte Botschaften erfahren“ (Gesis, 2019). Diese können sowohl positiv wie negativ sein (vgl. ebd.). Der Begriff *implizit* wird hier zur Beschreibung von Phänomenen verwendet, die ohne Bewusstsein oder Absicht auftreten (vgl. Moskowitz, 2013: 360). Der implizite Bias weist zwar Ähnlichkeiten zum expliziten Bias (bewusst und kontrollierbar) auf, entspricht allerdings nicht zwangsläufig den „bewussten Überzeugungen und reflektierten Einstellungen“ (Gesis, 2019) einer Person. „Der bei allen Menschen vorhandene implizite Bias beeinflusst als unbewusster und unfreiwilliger Verzerrungseffekt das Entscheidungsverhalten der Menschen und verursacht strukturelle Ungleichheiten. Deshalb ist es wichtig, [den] implizit[en] Bias zu verstehen, um soziale Ungleichheit und Diskriminierung zu verringern“ (Gesis, 2019). Der *Gender Bias* definiert „systematische Verzerrungseffekte, die durch geschlechtsbezogene Stereotypisierungen und Vorurteile geprägt sind und sowohl Wahrnehmungen als auch Entscheidungen beeinflussen. Der Gender Bias wirkt nicht nur in alltäglichen Situationen, in Kommunikation und Entscheidungen, sondern auch in Wissenschaft und Forschung, beispielsweise bei Forschungsdesign und -ergebnissen sowie bei personalpolitischen Entscheidungen“ (Gesis, 2019). Der *Implizite Gender Bias* beschreibt somit das Zusammenspiel aus dem impliziten Bias und dem Gender Bias, welcher sich durch versteckte Einstellungen und Handlungen einer Person (in dieser Forschungsarbeit) gegenüber dem weiblichen Geschlecht äußert. Diese beruhen auf dem umgangssprachlichen „Schubladendenken“ der Menschen, um die enorme Menge an Reizen, die den Individuen tagtäglich begegnen, effizient und schnell zu

verarbeiten. Dies erlaubt Individuen mit begrenzter Aufmerksamkeit auf Situationen zu reagieren (vgl. Godsil, Tropp, Goff, Powell, MacFarlane, 2016: 31). Unterschiede zwischen den Geschlechtern, als auch unterschiedliche Vorannahmen über Frauen und Männer stützen sich dabei auf allgemein gesellschaftlich verwendete Stereotype und Vorurteile bestimmter Gruppen.

*Stereotype* sind Verallgemeinerungen von Überzeugungen über eine Gruppe oder ihrer Mitglieder. Eine Sozialwissenschaftliche Definition dieses Begriffes hat schon Lippman geprägt, welcher Stereotype als ein Bewusstseinsbild beschreibt, dass die öffentliche Meinung repräsentiert (vgl. Lippmann, 1921). Stereotype sind meist ungerechtfertigt, da sie fehlerhafte Denkprozesse oder Übergeneralisierungen, sachliche Falschheit, übermäßige Rigidität, Fehlritte oder Rationalisierungen für vorurteilsfreie Einstellungen oder diskriminierende Verhaltensmuster reflektieren. Anstatt eine allgemeine Ausrichtung auf eine Gruppe darzustellen, stellt ein Stereotyp eine bestimmte Konstellation von Eigenschaften und Rollen dar, die mit einer Gruppe verbunden sind. Da Stereotype als kohärente kognitive Schemata funktionieren, beeinflussen sie grundlegend, wie Informationen über ein Gruppenmitglied erfasst, verarbeitet, gespeichert und abgerufen werden. Die Aktivierung von Stereotypen erzeugt typischerweise einen informationsverarbeitenden Vorteil für stereotype Merkmale oder andere Assoziationen. Darüber hinaus kümmern sich die Menschen in der Regel nicht um Wahrnehmungsinformationen, die Stereotype widerlegen könnten. Des Weiteren neigen sie dazu, Gruppenmitglieder, die nicht stereotyp auftreten, nicht als Vertreter eines Subtyps der Gruppe zu betrachten. Als Ergebnis dieser Prozesse sind Stereotype sehr resistent gegenüber Veränderungen (vgl. Dovidio & Hebl, 2005: 12-13).

*Vorurteile* werden allgemein als eine negative Einstellung gegenüber einer sozialen Gruppe oder einer Person definiert, die als Mitglied dieser Gruppe wahrgenommen wird. Vorurteile erfüllen grundlegende Funktionen. Wie andere Einstellungen bieten sie ein Schema für die Interpretation der Umwelt, indem sie signalisieren, ob andere in der Umwelt gut oder schlecht sind, und so die Menschen darauf vorbereiten, geeignete (Handlungs-) Maßnahmen zu ergreifen. Vorurteile können sich in allgemeinen Bewertungsreaktionen widerspiegeln und auch emotionale Reaktionen wie Angst oder Verachtung beinhalten (vgl. Dovidio & Hebl, 2005: 12-13). Trotz der traditionellen

Unterscheidung zwischen Vorurteilen und Stereotypen sind aber auch ihre Gemeinsamkeiten und engen Beziehungen zu betonen. Vorurteile und Stereotype umfassen beispielsweise affektive und kognitive Reaktionen. So müssen sowohl Vorurteile als auch Stereotype einem Individuum nicht bewusst sein, um Einfluss zu haben. Sie können sowohl implizit als auch explizit ausgelöst werden. Darüber hinaus teilen Vorurteile und Stereotype funktionale Merkmale. Beide Kategorien sind dauerhafte menschliche Eigenschaften, die automatische Urteilsbildungen veranlassen. Sie haben einen gewissen sozialen Nutzen, sind veränderbar und werden von anderen sozialen Strukturen beeinflusst. Letztendlich haben sowohl Vorurteile als auch Stereotype ihre Wurzeln im kategorischen Denken über andere Individuen. Die soziale Kategorisierung definiert sich dadurch, Menschen spontan und mit minimalem Aufwand oder Bewusstsein in eine kleinere Anzahl von sinnvollen Kategorien einzuteilen (vgl. Dovidio & Hebl, 2005: 13-14). Eine Form der geäußerten Konsequenzen von Vorurteilen und Stereotypen ist Diskriminierung.

*Diskriminierung* wird traditionell als ungerechtfertigte negative Handlungen definiert, die Einzelpersonen oder Personengruppen die Gleichbehandlung verweigert. Diskriminierungen treten in vielen Ebenen auf: kulturell, sozial, institutionell und individuell. Aufgrund ihrer vielfältigen Quellen und Erscheinungsformen sind Auswirkungen von Diskriminierung nach wie vor dominierende Kräfte im Leben der meisten Mitglieder von Minderheiten. Mitglieder dieser Gruppen sind traditionell unterrepräsentiert sowie sozial, politisch und wirtschaftlich benachteiligt (vgl. Dovidio & Hebl, 2005: 11). Auf der Ebene des Einzelnen hat Diskriminierung als Grundidee die Annahme, dass Menschen verschiedenen sozialen Gruppen angehören (vgl. ebd.: 14). Drei Schlüsselkonzepte für das Verständnis individueller Prozesse, die Diskriminierung hervorrufen, sind Einstellungen, Vorurteile und Stereotype. Traditionell wurde das Konzept für Einstellungen so konzipiert, dass sie sowohl kognitive als auch affektive Elemente aufweisen. Die kognitive Komponente beinhaltet spezifische Gedanken oder Überzeugungen über das Einstellungsobjekt. In Bezug auf gruppenübergreifende Einstellungen umfassen kognitive Prozesse sowohl die grundlegenden Folgen der Kategorisierung von Menschen in Ingroups und Outgroups<sup>5</sup>, als auch die Arten von

---

<sup>5</sup> z.B. die Tendenz, Mitglieder einer anderen Gruppe als einander ähnlich zu betrachten. Ein Aspekt der sozialen Kategorisierung ist, ob eine Person als einzigartiges Individuum, als Mitglied derselben

Generalisierungen, die Menschen über bestimmte Gruppen vornehmen. Die affektive Komponente von Einstellungen bezieht sich auf Gefühle und Emotionen, die mit dem Einstellungsobjekt verbunden sind (vgl. ebd.: 12ff.). In-Group Präferenzen gelten auch als eine Form von impliziten Verzerrungen und können sich als Ergebnis vergleichsweise positiver Präferenzen für eine Gruppe manifestieren, der wir angehören. Menschen, die eine In-Group Verzerrung erleben, neigen dazu, sich wohler zu fühlen, mehr Vertrauen zu haben, positivere Ansichten zu haben und sich den Mitgliedern ihrer eigenen Gruppe mehr verpflichtet zu fühlen, unabhängig davon, ob diese Gruppe aus Menschen aus dem gleichen Land, Menschen mit den gleichen Interessen oder Menschen gleichen Geschlechts besteht (vgl. Godsil, Tropp, Goff, Powell, MacFarlane, 2016: 33).

### **2.3. Der Effekt von Geschlechterrollen, implizitem Bias und Stereotypen auf das Bild von Frauen**

Im Folgenden wird die Entstehung und Funktion von Geschlechterstereotypen sowie Normen und Rollen innerhalb der Gesellschaft beschrieben. Anhaltende Geschlechterstereotype prägen implizite Assoziationen an Frauen und führen zu unterschiedlichen Normen der Weiblichkeit. Diese Phänomene gipfeln in unterschiedlichen Erwartungen an das Temperament, das Verhalten und die Berufswahl von Frauen und Männern. Geschlechterstereotype und -rollen entstehen aus unserem historischen und kulturellen Rollenverständnis von Männern und Frauen in der Gesellschaft - viele oder sogar die meisten davon sind veraltet, aber nach wie vor präsent. Assoziationen über Geschlechtergruppen werden bereits in jungen Jahren entwickelt, durch kulturelle Erfahrungen fortgehend verstärkt und durch geschlechtsspezifische Stereotype weiter gefestigt. Die meisten traditionellen Stereotype der Weiblichkeit basieren auf idealisierten Bildern von Frauen (vgl. Godsil, Tropp, Goff, Powell, MacFarlane, 2016: 11-12).

---

Wahrnehmungsgruppe (In-Group) oder als Mitglied einer anderen Gruppe (Out-Group) wahrgenommen wird.



### ***Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen***

Meisterhaft, durchsetzungsfähig, wettbewerbsfähig. Freundlich, selbstlos, emotional ausdrucksstark. Obwohl dies gängige Adjektive sind, sind dies keine geschlechtsneutralen Begriffe. Sowohl Männer als auch Frauen stufen den ersten Satz von Merkmalen eher als männlich und den zweiten Satz eher als weiblich ein. Diese männer- und frauenspezifischen Merkmale sind Geschlechterstereotype und erwachsen aus unserem kulturellen Verständnis der jeweiligen Rolle in der Gesellschaft. Wie andere soziale Rollen bestimmen Geschlechterrollen, was Menschen - spezifisch Männer und Frauen - tun und was sie tun sollten. Mit anderen Worten, solche Rollen sind sowohl beschreibend als auch präskriptiv und können in dieser Hinsicht einschränkend wirken. Adjektive, die mit dem Geschlecht verbunden sind, stechen hervor. Das Geschlecht, sowie „Rasse“ und Alter, stellen oft eine primäre Grundlage für die Kategorisierung von Menschen dar. Tatsächlich betrachten Menschen die Dichotomie von Mann und Frau als die „natürlichste“ der sozialen Kategorien - notwendig, unveränderlich, diskret und stabil. Darüber hinaus werden stereotype Überzeugungen über das Geschlecht in der Regel durch soziale Maßnahmen (Konformität, umgangssprachlich „Gruppenzwang“) unterstützt und bilden einen Konsens. Dadurch erscheinen sie als gültig und setzen die Menschen unter Druck, die „Vorschriften“ einzuhalten (vgl. Godsil, Tropp, Goff, Powell, MacFarlane, 2016: 25-26). Obwohl die Grundlage der Eindrücke der Menschen auf einem Kontinuum von personenbezogenen, individuellen Qualitäten bis hin zu gruppenbezogenen Merkmalen reicht, neigen die Menschen aufgrund von Einfachheit und Effizienz dazu, mehr auf gruppenbezogene Eindrücke zu setzen. Die Tendenz, andere als Mitglied einer Gruppe und nicht als Individuum zu kategorisieren ist stärker, je größer die Hervorhebung auf Grundlage der Kategorisierung ist. Stereotype Eindrücke verstärken sich jedoch, wenn die Wahrnehmenden auf gruppenbasierte Informationen angewiesen sind (vgl. Dovidio & Hebl, 2005: 14-15). Die *Theorie der sozialen Identität* sowie die *Theorie der Selbstkategorisierung* betonen weiterhin, dass, wenn die persönliche Identität hervorsteht, die individuellen Bedürfnisse, Normen, Überzeugungen und Motive einer Person in erster Linie das Verhalten bestimmen. Im Gegensatz dazu, wenn soziale Identität im Vordergrund steht, stehen kollektive Bedürfnisse, Ziele und Standards im Vordergrund (vgl. ebd.). Die Folgen verzerrter Wahrnehmungen und Zuschreibungen

können durch die Kompatibilität zwischen einer Person und einer Position deutlich gemildert werden. Beispielsweise werden Frauen in Positionen, die ein geschlechtsspezifisches Verhalten von Männern erfordern (z.B. Führung, Autorität), stärker diskriminiert als in Positionen, die ein geschlechtsspezifisches Verhalten von Frauen erfordern (z.B. Pflege, Sensibilität) (vgl. Dovidio & Hebl, 2005: 25ff.). Es wird angenommen, dass der Mangel an Frauen in der oberen Ebene der Organisationen eine Folge von Stereotypisierungen ist, die zu einer Unterschätzung ihrer Leistung und einer Aberkennung ihrer Erfolge und Kompetenzen führen. Vorurteile und Stereotype wirken indirekt und erzeugen so Disparitäten. Auch bei Personen, die in öffentlichen Äußerungen unvoreingenommen erscheinen, können sich kognitive Verzerrungen gegenüber Mitgliedern stigmatisierter Gruppen manifestieren (vgl. ebd.).

Trotz gesellschaftlicher Veränderungen sind Geschlechterrollen zum Teil dauerhaft, da die Weitergabe generationenübergreifend wirkt. Von der Kindheit bis zum Erwachsenenalter erhalten Männer und Frauen, die sich an die Geschlechterrollen halten, eine positive Verstärkung. Im Gegenzug werden oft diejenigen, die den Geschlechterrollen nicht entsprechen, benachteiligt. Dies zeigt sich zum Beispiel daran, wie Eltern dazu neigen, Aktivitäten und Spielzeug zu fördern, die als typisch für das Geschlecht eines Kindes gelten. Schon im Alter von drei Jahren beginnen Kinder, die Missbilligung der Verletzung dieser Geschlechternormen durch ein anderes Kind zu zeigen - sei es ein kleiner Junge mit einem rosa T-Shirt, ein kleines Mädchen beim Fußball spielen oder ein kleiner Junge, der sich um eine Babypuppe kümmert. Die Übereinstimmung mit den Geschlechterrollen wird belohnt, weil sie gemeinsame Überzeugungen über Frauen und Männer bestätigt und eine leicht verständliche soziale Interaktion fördert. Missbilligungs- und Akzeptanzmuster über geschlechtsspezifisches Verhalten setzen sich auch im Erwachsenenalter fort. Wenn Frauen sich dominant oder sehr kompetent verhalten, neigen sie dazu, Sympathie und Einfluss zu verlieren, während bescheidene und anspruchslose Männer als unzureichend kompetent für Führungsrollen angesehen werden. Forscherinnen und Forscher haben herausgefunden, dass selbst wenn hoch qualifizierte Frauen als genauso kompetent wie Männer angesehen werden, diese noch immer weniger beliebt sind und weniger wahrscheinlich eingestellt werden als Männer (vgl. Godsil, Tropp, Goff, Powell, MacFarlane, 2016: 25ff.).

Geschlechterstereotype beeinflussen, wie die Fähigkeiten von Männern und Frauen wahrgenommen und wie ihre Leistungen interpretiert werden. Eine schwedische Untersuchung zeigt, dass unterschiedliche Standards für die Bewertung von Fähigkeiten von Männern und Frauen existieren. Genderstereotype führen zu niedrigeren Erwartungen an Frauen im Vergleich zu Männern. Daraus ergibt sich, dass je nach Geschlecht unterschiedliche Bewertungsskalen vorherrschen. So hat die Untersuchung ergeben, dass Frauen 2,5-mal produktiver sein müssen als Männer, um als genauso kompetent eingestuft zu werden (vgl. Wennerås & Wold, 1997: 46-52). Im Wesentlichen sind Menschen angesichts der bestehenden Geschlechterstereotype geneigt, mehr Nachweise für die Fähigkeiten von Frauen zu benötigen, während im Allgemeinen mehr Vertrauen in die Fähigkeiten der Männer besteht. Darüber hinaus haben Geschlechterrollen, auch wenn sie sich langsam verschieben, einen nachhaltigen Einfluss auf unsere Einstellungen und Erwartungen an Menschen (vgl. Godsil, Tropp, Goff, Powell, MacFarlane, 2016: 28). Individuen haben also implizite Einstellungen gegenüber Menschen, die sich von ihnen unterscheiden, sowie zu Menschen, die ihnen ähneln. Betrachten wir zum Beispiel das Geschlechterstereotyp, dass Frauen im Vergleich zu Männern weniger für professionelle Führung und mehr für Pflegeberufe geeignet sind. Es ist ein Stereotyp, das sowohl Männer als auch Frauen (oft) bewusst ablehnen, aber welches implizit nicht nur von Männern, sondern auch von Frauen aufrechtgehalten wird. Ein grundlegender Punkt ist, dass implizite Verzerrungen nicht eine Folge der individuellen Psychologie sind. Sie sind soziale Phänomene, die sich in den Köpfen aller Individuen manifestieren (vgl. ebd.: 32-33).

Forschung zur sozialen Kognition zeigt, dass Individuen eine Person zunächst auf Grundlage der verfügbaren physischen Daten kategorisieren (z.B. Rasse, Geschlecht, Attraktivität, Alter). Einmal kategorisiert, werden die mit der Kategorie verbundenen Erwartungen aktiviert und die Person wird auf Grundlage dieser Kategorie bezogenen Erwartungen implizit beurteilt (Hosoda, Stone-Romero, Coats, 2003: 433). Das *Lack-of-Fit-Modell* nach Heilman (1983) geht darüber hinaus davon aus, dass Attraktivität stereotypbasierte Erwartungen hervorruft und dass Individuen auf Grundlage dieser Erwartungen bewertet werden. Mangelnde Anpassungswahrnehmungen beruhen auf der wahrgenommenen Diskrepanz zwischen dem, wie Frauen eingeschätzt werden und dem, was allgemein benötigt wird, um in männerdominierten Berufen erfolgreich zu

sein. Aufgrund von Geschlechterstereotypen wird angenommen, dass Frauen nicht über die für eine erfolgreiche Ausübung dieser Tätigkeiten erforderlichen aggressiven Eigenschaften verfügen (Heilman, Manzi, Braun, 2005: 92-93).

### ***Feindseliger und wohlwollender Sexismus***

Die herkömmliche Auffassung von Sexismus ist feindseliger Sexismus. Dieser drückt eine Einstellung aus, Frauen seien Männern unterlegen und für Führungspositionen ungeeignet, insbesondere solche, die Macht über Männer beinhaltet. Dieses konventionelle Verständnis setzt eine sexistische Haltung von Frauen und Männern voraus und basiert auf der Vorstellung, beide Geschlechter seien Gegner. Diese Art des Sexismus lässt sich leicht identifizieren. Gleichzeitig gibt es eine vorherrschende wohlwollende Sichtweise auf Frauen, die sie als Mütter, Ehefrauen und Bezugsperson idealisiert, die ihren Männern zur Seite stehen und ihre Kinder erziehen. Diese Sichtweise ist scheinbar wohlwollend, da sie Frauen als gebend, liebevoll und loyal charakterisiert. Dies basiert auf der Vorstellung, Frauen seien das „gerechtere Geschlecht“ und müssten vor Personen geschützt werden, die ihnen Unrecht antun - auch das ist Sexismus. Anstatt Frauen offen abzulehnen, wie es der feindliche Sexismus tut, funktioniert der wohlwollende Sexismus subtiler und beschränkt Frauen auf den häuslichen und mütterlichen Bereich, wo sie von Männern geschützt und versorgt werden. Beide Formen des Sexismus dienen dazu, den Verweis von Frauen auf stereotype weibliche Rollen in der Gesellschaft zu rechtfertigen. Obwohl sie an entgegengesetzten Polen zu existieren scheinen, sind der feindliche und wohlwollende Sexismus tatsächlich eng miteinander verbunden und verstärken sich gegenseitig. Die meisten Menschen halten diese doppelte Haltung gegenüber Frauen ein, auch dies geschieht implizit (vgl. Godsil, Tropp, Goff, Powell, MacFarlane, 2016: 40ff.). Zusammengefasst wird die Wirkung dieser scheinbar divergierenden Sichtweisen auf Frauen als ambivalenter Sexismus bezeichnet. Während beide Haltungen sehr real sind, verdeckt der wohlwollende Sexismus die offensichtlicheren Anzeichen von feindseligem Sexismus, indem er fürsorgliche, gut gemeinte Gründe für die Diskriminierung von Frauen anbietet. Man könnte zum Beispiel eine Frau für eine Beförderung umgehen, weil sie „zu nett“ für eine Übernahme einer Führungsposition ist oder weil man annimmt, dass sie wahrscheinlich mehr Zeit mit ihren Kindern

verbringen möchte. In dieser Hinsicht wecken Frauen als Gruppe warme Gefühle, werden aber in traditionellen männlichen Bereichen als inkompetent angesehen. Frauen, die den wohlwollenden sexistischen Sichtweisen widersprechen und stereotyp-männliche Verhaltensweisen (wie Durchsetzungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit) annehmen, lösen negative Reaktionen aus (vgl. ebd.). In beiden Fällen ist klar, dass ambivalenter Sexismus unsere Bewertungen von Frauen beeinflusst, auch wenn sich diese Frauen als erfolgreich erwiesen haben und ihre akademische oder berufliche Kompetenz unter Beweis gestellt haben. Wohlwollender Sexismus ist vielleicht der weniger präsente, da er oft nicht als Sexismus wahrgenommen wird, auch nicht von Frauen. Wohltätige Formen des Sexismus werden in der Populärkultur selten diskutiert. Dennoch ist es wichtig, wohlwollenden Sexismus als Sexismus anzusehen, da er erhebliche negative Auswirkungen auf das Leben von Frauen haben kann (vgl. ebd.). Es sei noch zu erwähnen, dass Sexismus ein Phänomen ist, das nicht nur von Männern gegen Frauen, sondern auch von Frauen gegen Frauen existiert.

### ***Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung verstehen***

Eine Betrachtung der Vorgeschichte der organisatorischen Diskriminierung erfordert sowohl die Berücksichtigung der intrapersonellen Prozesse bei der Wahrnehmung von Menschen, die zu stereotypen Gruppen gehören, als auch situative Merkmale (z.B. Machtverhältnisse, Kontextnormen, situative Ziele) (vgl. Cleveland, Vescio & Barnes-Farrell, 2005: 154-155). Es wird angenommen, dass die Wahrnehmung anderer Menschen in Form von visuell sichtbaren und sozial bedeutsamen Kategorien, wie beispielsweise dem Geschlecht, unmittelbar und außerhalb des Bewusstseins stattfindet. Genauer gesagt liefern Stereotype den Wahrnehmenden Erwartungen über die Art der Attribute und Verhaltensweisen, die Mitglieder einer bestimmten Gruppe voraussichtlich zeigen werden, und beeinflussen das Urteilsvermögen auf eine von zwei Arten. Erstens können stereotypbasierte Erwartungen als interpretativer Rahmen dienen, der die Kodierung und Verarbeitung von Informationen steuert. Das führt zu assimilierenden (oder stereotyp konsistenten) Urteilen von Personen, die zu stereotypen Gruppen gehören (z.B. werden Frauen weniger kompetent behandelt als Männer). Zweitens liefern stereotypbasierte Erwartungen mitunter Standards, mit denen Mitglieder einer bestimmten Gruppe verglichen und gegenübergestellt werden. Wenn

die stereotypen Erwartungen gering sind, wie bei negativ-stereotypen Gruppen, führt der Vergleich eines Individuums mit dem Stereotyp der Gruppe, der man angehört, oft zu gegenstereotypen Einschätzungen des Individuums (z.B. eine Frau, die positiver beurteilt wird als ein Mann). Dies stellt eine Art „Wow“-Effekt oder eine Demonstrationsüberraschung dar, bei der eine Frau zum Beispiel die niedrigen stereotypen Leistungserwartungen übertroffen hat. Daher haben solche Urteile einen impliziten Charakter: „*Sie ist großartig - für eine Frau*“ (vgl. Cleveland, Vescio & Barnes-Farrell, 2005: 154ff.). „*Ausgezeichnet - für eine Frau*“ zu sein, ist jedoch nicht dasselbe wie „*ausgezeichnet*“ zu sein. Solche geschlechtsspezifischen Bewertungen haben einen impliziten Charakter, senden gemischte Botschaften und können zu einer negativen Arbeitsumgebung beitragen, die viele Frauen erleben. Die „Wow“-Antwort, die Frauen manchmal von anderen (wichtigen) Personen erhalten, wenn sie die für ihre männlichen Kollegen erwarteten Standards erfüllen, ist von Natur aus bevormundend und kann leistungsstarke Frauen marginalisieren. Übertreffen Frauen die an sie gestellten Leistungen, wird dies zwar als gute Leistung anerkannt, aber lediglich im Vergleich zu anderen Frauen. Die allgemeinen Standards, der sowohl Männer als auch Frauen unterliegen, werden nicht erreicht (vgl. ebd.).

### ***Impliziter Gender Bias in der Softwarebranche***

Frauen nehmen in männerdominierten Arbeitsumfeldern eine besondere Rolle ein. Der implizite Gender Bias hat nachweislich starke Auswirkungen auf viele Bereiche, z.B. Recht, Politik, Wirtschaft und Management, Leistungssport, Gesundheit und MINT-Bereiche<sup>6</sup>. Es ist naheliegend zu vermuten, dass implizite Geschlechterverzerrungen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Entscheidungen der Menschen im Softwareentwicklungsberuf spielen, in dem geschlechtsstereotype Überzeugungen ziemlich stark und häufig vertreten sind (vgl. Wang & Redmiles, 2019: 1). Unter Verwendung der Daten von 142 professionellen Softwareentwicklerinnen und Softwareentwicklern in sieben Unternehmen der USA liefert die empirische Studie von Wang und Redmiles einen reichen Satz an Erkenntnissen. Erstens stellten sie fest, dass implizite Verzerrungen in dieser Branche weit verbreitet sind. Sowohl männliche als auch weibliche Softwareentwickler assoziierten implizit Softwareentwicklungsberufe

---

<sup>6</sup> Abk. für Mathe, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

(besondere technische Führungsrollen) mit Männern, nicht mit Frauen. Frauen hingegen wurden mit Haus und Familie assoziiert. Außerdem sind Menschen oft nicht gegen ihre impliziten Geschlechterverzerrungen resistent und können Entscheidungen (nicht) geschlechtsneutral treffen, während sie sich gut gegen ihre expliziten Geschlechterverzerrungen wehren können (vgl. Wang & Redmiles, 2019: 1 ff.). Ein Kernergebnis der Studie ist, dass implizite geschlechtsspezifische Verzerrungen erhebliche Auswirkungen auf die Bewertung von Bewerberinnen und die Bewertung der Beiträge von Frauen haben. Die Studienteilnehmenden wiesen konsequent implizite Geschlechtsverzerrungen auf und wurden durch diese beeinflusst. Dadurch könnten weibliche Softwareentwicklerinnen in ungünstige Situationen geraten. Die Autoren schlagen dringend Abhilfemaßnahmen vor, um den Auswirkungen des Gender Bias entgegenzuwirken (vgl. ebd.).

## **2.4. Unternehmenskultur- und Entwicklung**

James Damore verweist in seinem Memo explizit auf Vorschläge, wie Unternehmen der Tech-Branche mehr Frauen ansprechen könnten. Er spricht damit die Macht der Unternehmensführung auf die Mitarbeiter an. Daher wird im Folgenden erläutert, was Unternehmenskultur prägt und zusammensetzt.

Der Begriff *Unternehmenskultur* lässt sich aus mehreren Perspektiven beleuchten sowie mit diversen Determinanten in Verbindung bringen. Diese sind unter anderem der Aspekt des Vertrauens sowie der Aspekt des Einflusses durch die Führungsperson einer organisatorischen Einheit (vgl. Graf, 2000: 339-340). Zunächst wird der Begriff Kultur definiert und in den Kontext eines Unternehmens gebracht. Anschließend wird Unternehmenskultur mit den oben genannten Determinanten reflektiert.

*Kultur* ist sowohl ein dynamisches Phänomen, das uns zu jeder Zeit umgibt und konstant durch unsere Interaktionen mit anderen inszeniert und geschaffen wird. Sie wird durch Leitverhalten geprägt, als auch von einer Reihe von Strukturen, Routinen, Regeln und Normen geleitet und begrenzt. Indem man Kultur auf die Ebene der Organisation und sogar auf Gruppen innerhalb der Organisation überträgt, kann man sehen, wie Kultur geschaffen, eingebettet, entwickelt und schließlich manipuliert wird.

Gleichzeitig wird Kultur eingeschränkt, stabilisiert und versorgt. Dies gibt den Gruppenmitgliedern Struktur und Bedeutung. Diese dynamischen Prozesse der Kulturschöpfung und des Managements sind die Essenz der Führung und zeigen, dass Führungsverhalten und Kultur zwei Seiten zu haben scheinen (vgl. Schein, 2004: 1). Die Wirkung von Kultur ist einflussreich, allerdings nicht sichtbar und zum großen Teil unbewusst. Sie ist vergleichbar mit der Persönlichkeit und dem Charakter eines Menschen. Das Verhalten ist sichtbar, die Ursachen und Kräfte die voranstehen, nicht. So wie unsere Persönlichkeit und unser Charakter unser Verhalten leiten und einschränken, so leitet und beschränkt auch die Kultur das Verhalten der Mitglieder einer Gruppe durch die vorherrschenden gemeinsamen Normen und Werte (vgl. ebd.: 8). Die Kultur einer Gruppe kann nun als ein Muster gemeinsamer Grundannahmen definiert werden. Sie werden von einer Gruppe gelernt, um Probleme der externen Anpassung und der internen Integration zu lösen. Wenn diese Grundwerte von allen Mitgliedern akzeptiert werden, lernen auch neue Mitglieder der Gruppe diese Werte und übernehmen sie (vgl. ebd.: 17). Im Folgenden wird *Unternehmenskultur* als ein System gemeinsamer Werte, Normen, Einstellungen, Überzeugungen und Ideale betrachtet und es wird davon ausgegangen, dass sie bis zu einem gewissen Grad gestaltet oder weiterentwickelt werden kann. Grundsätzlich stellt Unternehmenskultur ein Kontrollsystem dar, dessen oberstes Ziel es ist, die Komplexität zu reduzieren und seinen Mitgliedern zu verdeutlichen, was als „gut“ oder „nicht gut“, was als „autorisiert“ oder „nicht autorisiert“, was als „belohnt“ und was als „bestraft“ gilt. Dieses Kontrollsystem basiert auf den Zielen des Unternehmens. Die wichtigsten Motivationen für Unternehmen, eine Unternehmenskultur zu fördern und zu gestalten, basieren auf der Annahme, dass eine starke Unternehmenskultur durch die Reduzierung der Komplexität Handlungsanweisungen liefert, die Koordinations-, Kommunikations- und Entscheidungsprozesse erleichtern und den Kontrollaufwand reduzieren. Darüber hinaus erfordert die gemeinsame Kultur eine starke Bereitschaft der Mitglieder des Unternehmens, sich am Unternehmen zu beteiligen („intrinsische Motivation“) und es nach außen zu dokumentieren (vgl. Graf, 2000: 343ff.). Ziel der Organisationsentwicklung ist es, geplante mittel- und langfristige wirksame Veränderungen des individuellen Verhaltens, der Einstellungen und Fähigkeiten der Mitglieder, der Organisationskultur und des Klimas, der Organisations- und



Kommunikationsstrukturen sowie weit verstandener struktureller Positionen (wie Arbeitszeiten, Vergütungsformen) umzusetzen. Zu diesem Zweck sollten Lernprozesse innerhalb der Organisation oder ihrer Mitglieder durch geeignete Methoden und Instrumente des Wandels implementiert und unterstützt werden. Das heißt, Organisationsentwicklung kann auch als Lernprozess innerhalb der Organisation definiert werden (vgl. Dierkes, 1990: 15).

### ***Unternehmenskultur und Führung***

Diese beiden Konzepte stehen in einem wechselseitigen Verhältnis. Auf der einen Seite finden Führungsprozesse in Unternehmen unter bestimmten unternehmenskulturellen Bedingungen statt. Auf der anderen Seite wird Unternehmenskultur aber auch in und durch Führungsinteraktionen geschaffen, entwickelt und gefestigt und stellt so ein Orientierungskonzept für Führungskräfte dar (vgl. Graf, 2000: 344). Wenn Kultur und Führung genau betrachtet werden, wird erkenntlich, dass sie kollektiv wirken. Auf der einen Seite definieren kulturelle Normen, wie ein Unternehmen Führung definiert, beispielsweise, wer befördert wird. Auf der anderen Seite kann argumentiert werden, dass die wirkliche Intention von Führung ist, Kultur zu schaffen und zu verwalten (vgl. Schein, 2004: 10ff.). Es ist Aufgabe der Führungsperson, ein positives Umfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen, zu erhalten und zu fördern. In diesem Sinne sind Führung und Kultur konzeptionell gesehen ineinander verschlungen (vgl. ebd.). Es wird davon ausgegangen, dass Mitglieder sozialer Einheiten gemeinsame Erfahrungen sammeln, welche die Unternehmenskultur prägen. Aus dieser stützt sich die Stabilität der Gruppenzugehörigkeit. Was für jede einzelne Person Kultur bedeutet und mit welchen Gefühlen und Einstellungen man ihr gegenübersteht, ist abstrakt und kann nicht für alle Personen gleichermaßen definiert werden (vgl. ebd.: 11ff.). Dies hängt unter anderem vom Wertesystem des Unternehmens, den Erwartungen, dem Verhalten und den Anforderungen der Führungskräfte ab und auf welche Weise diese umgesetzt werden (vgl. Graf, 2000: 344ff.). Führungskräfte sind die wichtigsten Impulsgeber für die kulturelle Gestaltung, die das Orientierungsmuster ihrer Mitarbeiter durch Interpretation von Ereignissen, Schaffung sinnvoller Zusammenhänge, Ausdruck von Erwartungen und Formulierung von Zielen und deren Erreichung versuchen zu kontrollieren und zu sanktionieren (vgl. ebd.). Das Konzept des Vertrauens spielt dabei eine wichtige Rolle.

Vertrauen und Unternehmenskultur müssen sich systematisch ergänzen, um effizient funktionieren zu können. Vor allem aber überschneiden sich die beiden Konzepte, „denn gelebtes Vertrauen ist ein Wert des Unternehmens und damit Teil der Unternehmenskultur“ (Graf, 2000: 345). Es kann davon ausgegangen werden, dass Vertrauen in das Unternehmen als Ganzes, aber auch in Kollegen und Führungskräfte durch lebendige Werte geschaffen werden kann. Wenn die Orientierung der Werte glaubwürdig und effektiv ist, bietet sie Orientierung und Sicherheit und schafft so Vertrauen in den organisatorischen Einheiten (vgl. ebd.). Das Verständnis der Überlagerung von Vertrauen und Unternehmenskultur zeigt auch, dass die gezielte Entwicklung des Vertrauens in ein Unternehmen nur gelingen kann, wenn eine Philosophie des Vertrauens in die Unternehmenswerte integriert wird. Die Harmonie der Unternehmenskultur und des gelebten Vertrauens schafft einen Handlungsrahmen für die Mitarbeitenden und führt zur Stabilisierung des Vertrauens. Interpersonelles Vertrauen wird in erster Linie in Vorgesetzte gesetzt, da sie den sichtbarsten Teil der kulturellen Konzeption für ihre Mitarbeiter halten und in direktem Kontakt mit ihnen stehen (sollten) (vgl. ebd.). Nur sekundär und auf einer abstrakteren Ebene wird (institutionelles) Vertrauen in das Unternehmen als Ganzes gesetzt. Die Unternehmenskultur kann auch durch das Vertrauen der Mitarbeiter gestärkt werden. Vertrauen bildet die entscheidende Voraussetzung dafür, dass Unternehmenskultur möglich und überschaubar ist (vgl. ebd.). Darüber hinaus wird ein Wertesystem erst dann glaubwürdig, wenn die Mitarbeiter erkennen, dass das Unternehmen und seine Vorgesetzten ihnen auch vertrauen (z.B. indem sie ihre Versprechen einhalten) und keine Gewinnmöglichkeiten nutzen, die ihrem Wert nicht entsprechen (z.B. Entlassungen bei organisatorischen Umstrukturierungen) (vgl. ebd.).

### ***Unternehmenskultur und Personalentscheidungen***

Wie sich ein Unternehmen oder eine Abteilung zusammensetzt ist maßgeblich durch Personalentscheidungen geprägt. Eine Möglichkeit der Zusammensetzung ist die Personalbesetzung. Sie bezieht sich auf eine Reihe von Aktivitäten, die zur Erreichung des angestrebten Stellenbesetzungsziels im Unternehmen eingesetzt wird. Dies umfasst sowohl die Rekrutierung als auch die Bewerberauswahl. Obwohl es breitere Definitionen von Recruiting gibt, wird eine engere Definition verwendet, die sich auf

die Anfangsphasen der Generierung und Gewinnung von Bewerbern sowie den ersten Informationsaustausch zwischen dem Bewerber und dem Unternehmen bezieht. Die Auswahl hingegen bezieht sich auf die Kombination von Methoden und Aktivitäten, die nach dem Einstellungsverfahren eingesetzt werden, was zu der endgültigen Entscheidung führt, den Bewerber einzustellen oder abzulehnen (vgl. Arthur & Doverspike, 2005: 307).

## **2.5. (Gender-) Diskriminierung am Arbeitsplatz**

Der niedrige Frauenanteil in der Informatik ist kulturell und strukturell bedingt (vgl. Friedrich et. al., 2018: 5). Dies erzeugt ein Geschlechtergefälle, bei dem (meist) die Männer das Arbeitsumfeld dominieren. Aber auch generell werden Frauen und Männer am Arbeitsplatz unterschiedlich behandelt. Wie bereits in Kapitel 2.3 beschrieben sind die Unterschiede der Behandlungsweisen zwischen den Geschlechtern mit unterschiedlichen Wahrnehmungen verbunden, die sich auf weibliche und männliche Attribute stützen (vgl. Cleveland, Vescio & Barnes-Farrell, 2005: 149). Diese indirekte Ungleichbehandlung von Frauen und Männern als kognitive Verzerrung löst individuelle kognitive und affektive Prozesse aus und kann so auf verschiedene Weise zu Diskriminierung am Arbeitsplatz führen. Beispielsweise durch offensichtliche strukturelle und sichtbare Hindernisse für Einstellung, Beschäftigungsrahmen oder einen möglichen beruflichen Aufstieg (vgl. Dovidio & Hebl, 2005: 24). Diskriminierung am Arbeitsplatz kann offen, aber auch versteckt auftreten. Dies ist dadurch zu erkennen, wie Menschen indirekt miteinander umgehen (vgl. ebd.: 26). Im Folgenden werden zwei grundlegende Erkenntnisse definiert, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beschreiben. Die erste, als ungleiche Behandlung (*disparate treatment*) bekannte Form, tritt auf, wenn Einzelpersonen aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit absichtlich unterschiedlich behandelt werden. Beispiele für eine ungleiche Behandlung sind die mangelnde Bereitschaft, eine Frau wegen ihres Geschlechts einzustellen, die Zurückhaltung, eine Frau in Karrierepositionen zu platzieren, das Stellen von Fragen an eine Frau während eines Interviews, die sich von denen männlicher Bewerber unterscheiden, und das Angebot eines niedrigeren Einstiegsgehalts, da es sich bei der Person um eine Frau handelt. Eine etwas weiter

gefasste Definition von Geschlechterdiskriminierung (*uneinheitliche Auswirkungen/disparate impact*) wird durch Nachweise belegt, dass Mitglieder einer bestimmten Gruppe von den Methoden zur Entscheidungsfindung am Arbeitsplatz und von den Arbeitspraktiken nachteilig beeinflusst werden. Auch wenn diese Praktiken nicht dazu bestimmt sind, Frauen zu diskriminieren, haben sie den Effekt, dass Frauen verhältnismäßig weniger Möglichkeiten geboten werden als Männern. Wenn berufsbezogene Gründe (wie z.B. Unterschiede bei den Qualifikationen innerhalb eines Berufes) die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Ergebnissen nicht berücksichtigen können, ist die plausibelste Erklärung für diese Unterschiede die geschlechtsspezifische Diskriminierung (vgl. Cleveland, Vescio & Barnes-Farrell, 2005: 150ff.). Die subjektiven Wahrnehmungen von Frauen, aufgrund des Geschlechts Erfahrungen mit verweigten Arbeits- und Karrieremöglichkeiten gemacht zu haben oder dass sie Arbeitsbedingungen ertragen mussten, die stressiger oder unangenehmer waren als die von vergleichsweise qualifizierten männlichen Mitarbeitern, stellt die Häufigkeit und Auswirkungen von Geschlechterdiskriminierung dar (vgl. ebd.). Unabhängig davon, wie Geschlechterdiskriminierungen am Arbeitsplatz bewertet werden, gibt es zahlreiche Nachweise, dass Männer und Frauen unterschiedliche Erfahrungen und Erlebnisse in der Arbeitswelt vorweisen. Diese Unterschiede zeigen sich an „objektiven“ Wertindikatoren wie Vergütung und Gehalt und spiegeln sich in vielen Personalpraktiken und der Wahrnehmung derjenigen wider, die die vermeintlichen „Opfer“ der Geschlechterdiskriminierung sind (vgl. ebd.).

### **3. Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.**

Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt ist eine international anerkannte Forschungseinrichtung der Bundesrepublik Deutschland. In den Wissenschaftsbereichen Luftfahrt, Raumfahrt, Energie, Verkehr, Sicherheit und Digitalisierung forschen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an innovativen Ideen für die Zukunft. Oft betreiben sie dabei Grundlagenforschung und arbeiten mit nationalen sowie internationalen Forschungseinrichtungen, wie beispielsweise der ESA (European Space Agency) und Firmen zusammen. Neben der eigenen Forschung ist das DLR im Auftrag der Bundesregierung für die Planung und Umsetzung der deutschen Raumfahrtaktivitäten verantwortlich. Darüber hinaus fungiert das DLR als Dachorganisation für einen der größten deutschen Projektträger (vgl. DLR, 2019). Die Mission des DLR umfasst die Erforschung der Erde und des Sonnensystems sowie die Erforschung des Umweltschutzes. Dazu gehört die Entwicklung umweltfreundlicher Technologien für die Energieversorgung und Mobilität von morgen sowie für Kommunikation und Sicherheit. Das DLR betreibt Großforschungsanlagen für eigene Projekte, wie Windkanäle, Satellitenempfangsstationen oder Computertomographie-Anlagen und dient als Dienstleister für seine Kunden und Partner. Darüber hinaus fördert das DLR den wissenschaftlichen Nachwuchs und bietet kompetente Politikberatung (vgl. ebd.). Das DLR beschäftigt rund 8.700 Mitarbeiter an seinen 26 Standorten in Köln (Hauptsitz), Augsburg, Berlin, Bonn, Braunschweig, Bremen, Bremerhaven, Cochstedt, Cottbus, Dresden, Göttingen, Hamburg, Hannover, Jena, Jülich, Lampoldshausen, Neustrelitz, Oberpfaffenhofen, Oldenburg, Rhein-Sieg-Kreis, Stadion, Stuttgart, Trauen, Ulm, Weilheim und Zittau. Das DLR hat Büros in Brüssel, Paris, Tokio und Washington D.C. (vgl. ebd.). Die Leistungsfähigkeit des DLR basiert auf hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten im DLR stets fortbilden können. Chancengleichheit hat absolute Priorität. Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung und spezielle Unterstützungsmaßnahmen ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. ebd.).

### 3.1. Arbeitszeitmodelle des DLR

Das DLR fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch eine größtmögliche Flexibilität der Arbeitsbedingungen wie flexible Arbeitszeiten, Gleitzeitmodelle, eine Vielzahl an Teilzeitmodellen, alternierende Telearbeit sowie mobiles Arbeiten. Dies erleichtert insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Balance von Familien-, Berufs- und Privatleben in allen Bereichen sowie eine tragbare und für beide Seiten zufriedenstellende Lösung (vgl. DLR „Arbeitszeitmodelle“, 2019):

*Gleitzeitmodelle* innerhalb des DLRs kennzeichnen sich durch flexible Arbeitszeiten. Das bedeutet, alle Mitarbeitenden können sich ihre Arbeitszeit weitgehend frei einteilen und ihren Arbeitstag flexibel gestalten. Bedingung ist, dass die Richtlinien der Grundarbeitszeit und der maximalen täglichen Arbeitszeit eingehalten werden. So kann man Zeitguthaben sparen und entziehen.

*Alternierende Telearbeit* definiert sich durch den „wechselnden Arbeitsplatz“. Die Möglichkeit der temporären Heimarbeit stellt eine Erweiterung der individuellen Arbeitsorganisation dar und kann nur von Mitarbeitenden genutzt werden, deren Arbeitsinhalte für die Ausübung am häuslichen Arbeitsplatz geeignet sind.

*Teilzeittätigkeiten* können für bestimmte Lebensabschnitte nützlich sein, indem man die Arbeitszeit (täglich oder wöchentlich) reduziert. So gibt es diverse arbeitsrechtliche Grundlagen, die die arbeitsrechtlichen Grundlagen regeln und den Arbeitnehmern ein passendes Arbeitszeitmodell ermöglichen.

*Mobiles Arbeiten* definiert sich durch dienstliche Arbeiten, die außerhalb des üblichen Arbeitsplatzes für berufliche Zwecke durchgeführt werden.

*Sonderurlaub* stellt eine Möglichkeit dar, das Arbeitsverhältnis zu pausieren. In dem Falle besteht allerdings kein Anspruch auf Vergütung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder anderen Leistungen.

Das *Kurzsabbatical* unterscheidet sich vom Sonderurlaub in dem Maße, dass er eine besondere Form und befristete Form der Teilzeitbeschäftigung darstellt. Dieser Zeitraum erstreckt sich über 27 Monate, von denen man nach einer 24-monatigen Sparphase eine dreimonatige Freistellungszeit erhält.

*Elternzeit* steht allen Mitarbeitern zu, die ihr Kind selber betreuen und erziehen. Es besteht Anspruch auf 36 Monate Urlaub ab dem Zeitpunkt der Erwerbstätigkeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes. Alle Fristen, Anforderungen und Rechte werden durch das Bundesgesetz über das Elterngeld und den Elternurlaub (BEEG) abgedeckt.

*Freistellungsmöglichkeiten bei Pflegesituationen* werden sowohl vom Pflegezeitgesetz als auch vom Familienpflegezeitgesetz geregelt und ermöglichen diverse Freistellungsmöglichkeiten. Darunter fallen die *kurzfristige Arbeitsbehinderung* bei Akut-Situationen zur Betreuung von Angehörigen, die *Pflegezeit* zur Versorgung eines nahen Verwandten für einen gewissen Zeitraum, sowie der *Zeitaufwand für die Familienpflege* für Angehörige über einen längeren Zeitraum.

### **3.2. Vergütung**

Wie bereits im Abschnitt über (Gender-) Diskriminierung angemerkt, bildet der Aspekt der Vergütung einen objektiven Blick auf eine Ungleichbehandlung der Geschlechter. Dies versucht das DLR anhand durch tarifliche Vergütung (Tarifvertrag des Bundes) zu unterbinden. Die Vergütung im öffentlichen Dienst wird durch den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) reguliert. Die Entgeltordnung TVöD Bund regelt die Aufteilung der Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes auf verschiedene Vergütungsgruppen. Sie ist daher eine wesentliche Grundlage für die Bezahlung von Bundesbediensteten, die unter Tarifverträge fallen. Die wichtigsten Arbeitsbedingungen wurden mit den Gewerkschaften in dieser Vereinbarung vereinbart. Das Bundesministerium des Innern (BMI) ist Verhandlungsführer der Bundesregierung für Tarifverhandlungen auf Bundesebene. Die monatliche Vergütung besteht aus einer tabellarischen Vergütung und gegebenenfalls Zulagen und Zuschlägen sowie dem Leistungsentgelt und der jährlichen Sonderzahlung. Das Leistungsentgelt staffelt sich in fünfzehn Entgeltgruppen, welche wiederum in sechs Stufen gestaffelt sind (vgl. BMI, 2019).

Tarifverträge reduzieren maßgeblich den *Gender Pay Gap*. Dieser beschreibt den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen aufgrund des Geschlechts im Verhältnis zum Bruttoverdienst der Männer. Es gibt zwei Indikatoren mit

unterschiedlicher Intention, den bereinigten und den unbereinigten Gender Pay Gap. Der unbereinigte Gender Pay Gap vergleicht lediglich den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer und erfasst keine strukturellen Unterschiede wie schlechtere Zugangschancen zu einigen Berufen oder Karrierestufen. Der Bereinigte hingegen misst die Differenz des Verdienstes von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien. Dies erfordert eine umfassende Datenmenge und kann vom Statistischen Bundesamt nur alle vier Jahre berechnet werden. So verdienen Frauen durchschnittlich brutto 21 Prozent weniger als Männer. Gründe für diesen großen Verdienstunterschied sind unter anderem folgende Faktoren: Frauen arbeiten häufig in Branchen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten, sind seltener in Führungspositionen vertreten und arbeiten häufiger in Teilzeit und Minijobs, wodurch sich der Bruttostundenlohn verringert. Circa drei Viertel der Unterschiede lassen sich auf strukturelle Faktoren zurückführen. Das verbleibende Viertel beschreibt demnach den bereinigten Gender Pay Gap. Unter Voraussetzung äquivalenter Tätigkeit und Qualifikation, verdienen Frauen im Jahr 2014 in Deutschland noch durchschnittlich sechs Prozent brutto weniger pro Stunde als Männer. Es muss allerdings berücksichtigt werden, dass der ermittelte Wert eine Obergrenze darstellt. Das Statistische Bundesamt geht davon aus, dass bei weiteren Informationen über lohnrelevante Einflussfaktoren die Unterschiede geringer ausfallen würden. Ein Faktor wäre die Berücksichtigung der Erwerbsunterbrechung, beispielsweise bei der Geburt eines Kindes (vgl. Statistisches Bundesamt, 2019). Im öffentlichen Sektor hingegen beträgt die Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen laut der Studie des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts (HWWI) 2014 bei unveränderten 5,6 Prozent. In der Privatwirtschaft ist dieser Betrag rund vier Mal so groß. Den unbereinigten Gender Pay Gap kann man beim öffentlichen Dienst ebenfalls in Teilzeit und Vollzeitarbeit unterteilen. So verdienen Frauen in Teilzeitjobs im Durchschnitt mehr als Männer, in Vollzeitberufen ist dies umgekehrt (vgl. Boll & Lagemann, 2018: 8).



### **3.3. Compliance, Weiterbildung und Gesundheit**

*Compliance* „bedeutet für das DLR die Einhaltung von gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen und den in den Unternehmenswerten festgelegten ethischen Grundprinzipien. Diese umfassen die Beachtung von Menschenrechten, Arbeitsnormen, Gesundheitsschutz, Umweltschutz sowie Korruptionsbekämpfung“ (DLR „Compliance“, 2013). Das DLR sieht für alle Mitarbeitenden Leitlinien vor, an denen sich das tägliche Handeln und der Umgang untereinander orientieren sollen. Diese werden eingeteilt in „Selbstverständliche Leitlinien“, „Allgemeine Leitlinien“ und „Spezifische Leitlinien“ (DLR Leitlinien, 2019). Als selbstverständlich werden die Grundprinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Gesundheitsschutz, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung angesehen. Die allgemeinen Leitlinien berufen sich auf das tägliche Handeln miteinander. So soll „Wertschätzung, Respekt, Fairness, Toleranz, Teamgeist, Ehrlichkeit, Transparenz, Akzeptanz und Umsetzung von Entscheidungen“ (DLR Leitlinien, 2019) täglich gelebt werden. Darunter fallen auch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowie die Gewährleistung der Chancengleichheit. Unter dem Aspekt „Ein DLR“ fallen weitere „spezifische Leitlinien“ wie Exzellenz in Wissenschaft und Forschung (vgl. DLR Leitlinien, 2019).

*Weiterbildung* und *Gesundheit* werden durch das DLR gefördert, weshalb es für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein großes Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten sowie diverse Möglichkeiten der Gesundheitsförderung durch Ernährungsprogramme oder Sportangebote anbietet. So kann man beispielsweise mit Kolleginnen und Kollegen an Betriebssportgruppen teilnehmen und im Präventionskurs vorsorglich etwas für die Gesundheit tun. Die Kurse reichen von Yoga über einen Kurs zum Umgang mit Stresssituationen bis hin zu einem Seminar über die Raucherentwöhnung. Darüber hinaus organisiert die Gesundheitsabteilung des Unternehmens regelmäßig Gesundheitskampagnen (vgl. DLR, 2019). Mitarbeitenden des DLR wird die Möglichkeit geboten, ihre Stärken und Talente gezielt zu entwickeln. Für die Entwicklung ihrer Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz wird ein breites Spektrum an Seminaren sowie flexiblen Trainingsprogrammen angeboten. Des Weiteren stehen fachspezifisch zugeschnittene E-Learning-Einheiten bereit. Das Spektrum der rund 500 Zusatzausbildungen reicht von wissenschaftlichen Publikations-, Präsentations- und

Projektmanagement-Techniken über Akquisitionstraining bis hin zu Verhandlungskompetenztrainings und Sprachen. Bei Bedarf werden auch externe Schulungen für alle Mitarbeiter angeboten (vgl. DLR, 2019).

*Gleichstellung* und *Chancengleichheit* sind ebenfalls wichtige Themen. Das Bundesgleichstellungsgesetz sieht es im öffentlichen Dienst vor, „die beruflichen Karrieren von Frauen zu fördern“ (Bothfeld, Fuchs, Leitner & Rouault, 2016: 44). Dafür gibt es seit 2017 eine gewählte Gleichstellungsbeauftragte, deren Aufgabe und Pflicht es ist, „den Vollzug des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG) sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen. Dies umfasst auch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ (DLR Gleichstellung, 2019).

### **3.4. Simulations- und Softwaretechnik – Abteilung Intelligente und Verteilte Systeme**

Das Institut für Simulations- und Softwaretechnik des DLR wurde 1998 gegründet und 2007 durch den DLR-Senat als wissenschaftlich-technische Einrichtung bestätigt. Die Kernkompetenz ist die Entwicklung moderner Softwaretechnologien. Dank dieser Kompetenz ergänzt das Institut mehr als 40 DLR-Institute und -Standorte, die überwiegend ingenieurwissenschaftlich ausgerichtet sind. In vielen gemeinsamen Projekten mit diesen Instituten beschäftigt sich das Institut mit komplexen Softwarethemen. Im Auftrag des zentralen IT-Managements übernimmt sie auch eine Querschnittsaufgabe im Bereich der Softwareentwicklung. Sie berät andere Institute, wie sie fortschrittliche Software-Engineering-Verfahren einsetzen können und schulen deren Mitarbeiter.

Softwaretechnologien werden in Forschungsprojekten immer wichtiger. Auch im DLR wächst die Bedeutung der eigenen Forschung und Entwicklung auf diesem Gebiet. Daher wird sowohl in eigenen Projekten als auch in drittmittelfinanzierten Projekten mit Partnern aus Wissenschaft und Industrie geforscht. Die Mitarbeiter betreuen

Dissertationen, Master- und Bachelorarbeiten und lehren an Universitäten. Aktuelle Forschungsthemen decken ein breites Themenspektrum ab und spiegeln die Vielfalt der Softwarenutzung im DLR wider. Derzeit arbeitet die Abteilung mit fast allen DLR-Instituten zusammen. Sie unterteilt sich in drei Abteilungen: Software für Raumfahrtsysteme und interaktive Visualisierung, High-Performance Computing und Intelligente und Verteilte Systeme, mit welcher sich diese Arbeit befassen wird.

„Die *Abteilung Intelligente und verteilte Systeme* forscht auf den Gebieten verteilte und dezentrale Softwaresysteme, intelligente und wissensbasierte Softwaresysteme sowie Software Engineering und Software-Analytik. Auf diesen Forschungs- und Anwendungsgebieten arbeitet die Abteilung gruppenübergreifend daran komplexe Prozesse und Softwaresysteme zu verstehen, zu entwickeln und zu optimieren. Insbesondere liegt ein Schwerpunkt darauf, Software- und Systemarchitekturen zu entwerfen, zu warten und ihre Benutzbarkeit (Usability) zu verbessern. In vielen Anwendungen spielen abstrakte Graph-basierte Daten eine Rolle, für welche die Abteilung innovative Ansätze zur Analyse und Visualisierung entwickelt, beispielsweise in Virtual- und Augmented Reality“ (DLR/ „Intelligente und Verteilte Systeme“, 2019).

### ***Die Abteilung im Kontext des DLR***

Da das DLR deutschlandweit auf 26 Standorte und 47 Institute und Forschungseinrichtungen aufgeteilt ist, ist eine zentrale Personalführung nicht möglich. Die Institutsleiter, sowie die Abteilungsleiter der Institute sind maßgeblich für die Personalstruktur, Personalakquise sowie Unternehmenskultur und -führung verantwortlich. Es kommt hinzu, dass die Einrichtung für Simulations- und Softwaretechnik auf fünf Standorte verteilt ist. Die größte Mitarbeiterzahl stellt der Standort Köln, in dem sowohl der Einrichtungsleiter, als auch der Abteilungsleiter tätig sind. Diese Aufteilung ermöglicht einerseits Freiheiten in der Kulturbildung, andererseits auch die Herausforderung einer einheitlichen Unternehmens-, beziehungsweise Abteilungskultur. Um der vielfältigen Softwareforschung- und -entwicklung gerecht zu werden, unterteilt sich die Abteilung in drei weitere Forschungsschwerpunkte, die in folgende Arbeitsgruppen unterteilt sind: Verteilte Softwaresysteme, Intelligente Softwaresysteme und Software Engineering.

Die Besonderheit der Abteilung stellt das multidisziplinäre Arbeiten mit beinahe allen Instituten des DLR dar. Durch die hohe Bedeutung von exzellenter, nachvollziehbarer Software sowohl im Kontext des DLR, als insbesondere in der Abteilung, ist es nicht nur wichtig, gute Software zu schreiben und zur Verfügung zu stellen, sondern auch diese zugänglich zu machen und in Workshops allen Teilnehmenden näher zu bringen. Zusätzlich arbeiten die Softwareentwicklerinnen und Softwareentwickler an Grundlagenforschung, die auf internationalen und nationalen Messen und Konferenzen vorgestellt und präsentiert werden. Dadurch gelangen nahezu alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in regen Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Abteilung, zu den zwei anderen Abteilungen des Instituts sowie DLR-weit und zur internationalen Öffentlichkeit.

### ***Personalstruktur der Abteilung***

Die Abteilungsstruktur zum Zeitpunkt der Erhebung (Frühjahr 2019) stellt sich insgesamt aus acht Frauen und zwölf Männern zusammen. Dabei nimmt eine Frau die Funktion einer Gruppenleitung sowie der kommissarischen Abteilungsleitung ein. Am Standort Köln sind fünf Frauen und sieben Männer vertreten. Zusätzlich zu den festen Mitarbeitern sind in Köln viele Studenten und Studentinnen tätig, die an ihren Bachelor- und Masterarbeiten forschen und schreiben oder als studentische Hilfskräfte eingestellt sind. Am Standort Berlin sind zwei Frauen und drei Männer, in Oberpfaffenhofen jeweils eine Frau und ein Mann. In Braunschweig ist zurzeit nur ein Mitarbeiter beschäftigt und die Stelle in Bremen zum Zeitpunkt der Erhebung (noch) nicht besetzt. Die Personalstruktur zeigt, dass das Geschlechterverhältnis an den verschiedenen Standorten (relativ) ausgeglichen ist.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Im Laufe der Bearbeitung dieser Forschungsarbeit erhöhte sich der Anteil weiblicher Mitarbeiter auf fünfzig Prozent. Studierende in allen Bereichen wurden in den Berechnungen ausgeschlossen.

#### **4. Methodisches Vorgehen**

Als Forschungsmethode wurde eine qualitative Datenerhebung gewählt, um subjektive Erfahrungen zum Thema „Frauen in der Informatik“ zu sammeln. Ziel ist die Erfassung und Analyse der subjektiven Perspektive der Interviewten zu ihrer Biographie. Die Möglichkeit, Situationen und Erfahrungen der befragten Frauen offen und frei zu erfragen, macht eine qualitative Erhebung zum bestmöglichen methodischen Verfahren. Die narrative Interviewform erfasst ein hohes Maß an detaillierten Informationen, die anhand einer Auswertung und Analyse wiedergegeben werden.

##### ***Qualitative Forschung***

Zu Beginn der Erhebung wurde als Interviewmethode das *narrative Interview* mit Elementen des *biographisch-narrativen Interviews* nach Fritz Schütze (1983) gewählt. Diese Form der Interviewführung zeichnet sich durch „die Frage nach den zeitlichen, den sequentiellen Verhältnissen des Lebensablaufs“ (Schütze, 1983: 285) aus. Dies kann jedoch nur empirisch mit einer Datenerhebungsmethode angegangen werden, die Primärdaten erfasst, und deren Analyse Rückschlüsse auf Zeitpunkt und tatsächliche Abfolge der von den Primärdaten dargestellten biografischen Prozesse zulässt. Diesen Bedingungen begegnen autobiografisch improvisierte narrative Erzählungen, da sie durch Mittel narrativer Interviews erfragt und gespeichert werden können (vgl. ebd.). Dies ermöglicht es, subjektive Erfahrungen und Schilderungen der Befragten zu erhalten. Ein autobiografisches Erzählinterview besteht bei Schütze aus drei zentralen Teilen. Der erste Teil besteht aus einer autobiografisch orientierten erzählerischen Aufforderung. Dies kann sich entweder auf die gesamte Lebensgeschichte beziehen oder zu einzelnen Lebensphasen, die aus sozialwissenschaftlicher Sicht von besonderem Interesse sind - in diesem Fall zu den Erfahrungen der Frauen im IT-Bereich. In dieser Studie entspricht der erste Teil einem schriftlichen Schlüsselreiz, der von allen gelesen und beantwortet wird. Bei stockendem oder fehlendem Gesprächsfluss wird durch explizites Nachfragen das Interview seitens des Interviewers unterstützt. Im zweiten Hauptteil des Interviews wird das Erzählpotenzial ausgeschöpft, das sich in der ersten Erzählung an dem Punkt befindet, an dem weitere, thematisch transversale Erzählflüsse abgeschnitten oder nicht weitererzählt werden. Erzählungen, bei denen es an Vollständigkeit mangelt oder die intransparent sind, werden vervollständigt. Es ist

wichtig, die narrative Art der Erzählung beizubehalten. An jeder Stelle, an der es eine Möglichkeit zur weiteren Erzählung gibt, insbesondere an Stellen, an denen es keine Plausibilität gibt, stellt der Erzählprozess in erster Linie den Status quo ante wieder her. Die letzte detaillierte Erzählpassage wird aus den Erinnerungen zitiert, dann fährt der Interviewer fort. Der dritte große Teil eines autobiographischen Erzählinterviews besteht zum Einen aus einer Einladung zu einer abstrakten Beschreibung der Zustände, repetitiven Prozessen und systematischen Zusammenhängen sowie der jeweiligen Wahrnehmungen des Informanten. Zum Anderen aus den theoretischen Gründen für die Fragen und deren begründeten Antworten. Es geht nun darum, das Erklärungs- und Abstraktionspotenzial des Informanten als Experte und Theoretiker zu nutzen. Die Fragen des befragten Forschers sollten mit dem Potenzial für Beschreibung und Theorie beginnen, soweit sich dies im autobiographischen Kommentar nach der Beschreibung der Hauptereignisse oder nach Abschluss der Darstellung bestimmter Lebensphasen sowie in Erklärungen der situativen, gewohnten und sozialstrukturellen Grundlagen zeigt (vgl. Schütz, 1983: 285).

### ***Forschungsdesign***

Die Interviews wurden bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einer vertrauten Umgebung, dem eigenen Büro, geführt. Dadurch sollten mögliche Verzerrungen verringert und eine Alltagssituation geschaffen werden (vgl. Rübken & Wetzel, 2016: 13). Zunächst wurde den Probanden ein Schlüsselreiz<sup>8</sup> in Form eines kurzen Textes zum eigenständigen Lesen vorgelegt. Anschließend sollten sich die Frauen frei zu den darunter aufgelisteten Vorurteilen und Aussagen äußern. Nach diesem Einstieg begann das eigentliche Interview, welches sich in drei Ebenen unterteilen lässt. Durch dieses Verfahren sollte sichergestellt werden, dass ein vergleichbarer Interviewverlauf besteht, welcher stringent aufeinander aufbaut. Die thematischen Ebenen unterscheiden sich zwischen dem Leitfaden für die Informatikerinnen und dem der Führungsperson im Hinblick auf die gewünschte Informationsintention.

---

<sup>8</sup> Siehe Anhang Teil 1 „Schlüsselreiz“.

## **Interviewdesign „Frauen in der Informatik“**

### *Ebene 1: Geschlechtervorurteile im Berufsfeld der Informatik*

In der ersten Ebene sollten die Frauen autobiografisch und narrativ ihren Lebensweg hin zum Arbeitsbereich in der Informatik beschreiben. Die Frauen sollten zunächst frei schildern, wie sie ihren Weg in die Informatik gefunden haben. Im Anschluss an die biografische Erzählung des Lebenswegs zur Informatik wurde leitfragengestützt nach weiteren Determinanten von Geschlechtervorurteilen im Berufsfeld der Informatik gefragt. Darunter fallen Fragen nach der Studienwahl unter Berücksichtigung privater und familiärer Vereinbarkeit, allgemeiner Benachteiligung als Frau im Informatikberuf, der Zufriedenheit der Studien- und Berufswahl, Erfahrungen mit Vorurteilen vor der Zeit beim DLR sowie der allgemeinen Beschreibung der Reaktionen Dritter auf den Informatikberuf.

### *Ebene 2: Orientierung und Hinterfragen der Wahl eines öffentlichen Arbeitgebers*

In der nächsten Frageebene soll hinterfragt werden, welche Bedingungen bei der Wahl des Arbeitgebers ausschlaggebend waren, wie sie auf das DLR aufmerksam geworden sind und ob die Tatsache von Bedeutung war, dass das DLR ein öffentlicher Arbeitgeber ist, mit dem die bereits in den Kapiteln 3.1 bis 3.3 erwähnten Möglichkeiten einhergehen. Diese Aspekte dienen der Überprüfung allgemeiner Stereotype und sollen die Thesen von Damore überprüfen, die in Kapitel 2.1 erläutert werden.

### *Ebene 3: Erfahrungen und erlebte Vorurteile der befragten Mitarbeiterinnen*

Die letzte Frageebene widmet sich explizit den persönlichen Erfahrungen der Frauen in Bezug auf Vorurteile, Diskriminierungen etc., welche von den Frauen in der beruflichen und auch privaten Laufbahn innerhalb des DLR gemacht wurden und wie die Frauen ihr Wahrgenommen-Werden im aktuellen Berufsumfeld empfinden und beurteilen. Abschließend wurde die Möglichkeit gegeben, weitere Anmerkungen oder Äußerungen zu geben.

## **Interviewdesign für die Führungsperson**

Der Fragebogen der Führungsposition unterscheidet sich von dem der Frauen, indem er stärker auf den Aspekt der Unternehmensführung- und Kultur ausgerichtet ist. Der Leitfaden gliedert sich ebenfalls in drei aufbauenden Frageebenen auf.

### *Ebene 1: Berufsbiografie*

Die erste Frageebene widmet sich, wie bei dem Leitfaden der Frauen, dem Lebensweg und der Hinführung zu einem informatischen Beruf. Zusätzlich wurde auch nach sozialen oder strukturellen Hindernissen während seines Werdeganges in Kindheit, Schule und Studium bis hin zur aktuellen Position gefragt.

### *Ebene 2: Erfahrungen und erlebte/ beobachtete Vorurteile gegenüber Frauen und Mitarbeiterinnen*

Die darauffolgende Ebene führt hin zu beobachteten Erfahrungen von Vorurteilen gegenüber Frauen in der IT-Branche. Anschließend präzisieren sich die Fragen auf Erfahrungen innerhalb des DLRs im Vergleich zu allgemeinen Vorkommnissen gegen Frauen der Branche. Abgeschlossen wird dieser Fragenabschnitt von den Fragen, ob sich der Umgang mit Frauen innerhalb der Abteilung von anderen IT-Abteilungen unterscheidet und ob es Unterschiede in der Gruppendynamik gibt, je mehr oder weniger Frauen anwesend sind.

### *Personalentscheidungen- und Struktur*

Der letzte Fragenblock hinterfragt die Personalstruktur des Abteilungsleiters seit seiner Zeit als Mitarbeiter und insbesondere seit seiner Position als Führungskraft. Wie werden Personalentscheidungen getroffen, welche Anforderungen stellt das DLR an die Institute, um die Frauenquote zu erhöhen und welche Maßnahmen ergreift der Abteilungsleiter persönlich, um eine ausgewogene Unternehmensstruktur zu gewährleisten? Welche Funktion spielt die Rolle der Führungsposition im Sinne der Vorbildfunktion aus der Sicht des Leiters?



## 5. Auswertung

Das erste Interview fungierte als Pre-Test. Während der Durchführung wurden neben der Informationssammlung ebenfalls der Fragebogen sowie die Herangehensweise der Interviewführung geprüft. Dabei wurde festgestellt, dass der Schlüsselreiz als schriftliche Handreichung angeboten werden sollte, welche ebenfalls die zu beantwortenden Aussagen beinhaltet<sup>9</sup>. Alle folgenden Interviewpartnerinnen sowie die Führungsperson erhielten den Schlüsselreiz in schriftlicher Form. Auf den Schlüsselreiz folgten vier Aussagen, die die Interviewten beantworten sollten. Diese stellen die essentiellen Thesen von Damore dar, die überprüft werden sollten. Erst nach Beantwortung dieser Fragen wurde das eigentliche Interview begonnen. Diese folgten dem vorgestellten Schema. Je nach Antworten der Gesprächsperson variierten die Folgefragen. Bei größeren Pausen diente der Leitfragebogen als Orientierung. Im folgenden Kapitel folgt nun die Auswertung der Ergebnisse. Eine Teilstandardisierung der Interviews durch den Interviewleitfaden ermöglicht vergleichbare Antworten der Informatikerinnen. Dies begünstigt das Erstellen übergeordneter Kategorien, die Aufschluss auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede subjektiver Erfahrungen und Einstellungen geben. Um möglichst viele Teilbereiche der Erfahrungen der Probanden zu erfahren, wurde die Art der Fragen auf das Gespräch angepasst und variierten zwischen sowohl offenen (Frage nach der Biografie), halboffenen (explizite Frage nach Erfahrungen) und geschlossenen Fragen (wurde etwas von den Frauen schon erlebt).

### *Auswahl des Samples*

Das DLR wurde als Arbeitgeber ausgewählt, da es viele von Damore genannte Faktoren vereint. Unter anderem die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers, die die Attraktivität für Frauen erhöhen sollte. Wie bereits beschrieben ermöglicht das DLR die Vereinbarkeit von Freizeit, Beruf und Familie durch diverse Arbeitszeitmodelle (beispielsweise Heimarbeit, Gleitzeit oder Elternteilzeit). Da das Institut für Simulations- und Softwaretechnik aktiv an Software forscht und arbeitet, bildet diese das Fundament dieser Erhebung, da es sowohl die Kriterien von Frauen in der Informatik erfüllt, als auch die eines familienfreundlichen Arbeitgebers. Für die Interviews wurden fünf Frauen sowie der Abteilungsleiter ausgesucht. Das Sample der

---

<sup>9</sup> Siehe Anhang.

Frauen teilt sich auf in eine Studentin, drei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und eine Gruppenleiterin (und stellvertretende Abteilungsleiterin). Dies ermöglicht herauszufinden, welche Determinanten für die Frauen tatsächlich ausschlaggebend für ihre Berufswahl waren und welche Erfahrungen sie auf ihrem bisherigen Lebensweg gemacht haben. Zusätzlich werden die Ergebnisse des Interviews des Abteilungsleiters vorgestellt, in welchem er Maßnahmen schildert, Unternehmenskultur für Frauen angenehmer zu gestalten und ein positives Arbeitsklima für alle Angestellten zu etablieren, zu fördern und zu erhalten.

Alle Festangestellten waren zum Zeitpunkt des Interviews mindestens acht Monate angestellt und zwischen 30 und 34 Jahren alt, ausgenommen dem Abteilungsleiter. Alle Befragten haben mindestens einen universitären Abschluss, alle Festangestellten haben entweder einen Master- oder einen Diplomabschluss in informatischen Studiengängen, eine Befragte absolvierte erfolgreich ihre Promotion in Informatik. Eine weitere Befragte erlangte einen Diplomabschluss in Mathematik und definiert sich als Mathematikerin in der Softwareentwicklung. Zur Zeit der Befragung befand sich eine Mitarbeiterin in Elternteilzeit, drei weitere sind Vollzeit beschäftigt sowie die Studentin in Teilzeit. Eine Befragte ist Mutter zweier Kinder, die anderen haben keine leiblichen Kinder. Der Abteilungsleiter hat ein Kind.

Die Ergebnisse der Interviews werden im Folgenden durch aussagekräftige Zitate der Frauen unterstützt.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Für ein besseres Leseverständnis wurden einige Zitate verständlicher gemacht und überflüssige Wortdopplungen entfernt.

## 5.1. Reaktionen auf Schlüsselreiz

Der Schlüsselreiz stellte für alle Befragten ein heikles und schwieriges Thema dar. Die Kombination aus Textverständnis und Beantwortung von vier Aussagen wurde als Textanalyse mit kritischen Fragen empfunden und von einigen Frauen kontrovers diskutiert. Der Fall von James Damore wurde im handgereichten Schlüsselreiz zum Teil anders dargestellt, als in den Medien. Die anschließenden Aussagen werden nun zusammenfassend beantwortet, da sich die Meinungen der Frauen größtenteils überschneiden.

***Die IT ist eine Männerdomäne.*** Die erste Frage, dass die IT eine Männerdomäne ist, wurde von allen Befragten sehr kurz und prägnant ohne großes Überlegen bejaht. Dies sei ein Fakt, den man nicht negieren könne und durch vielfache Belege und subjektive Erfahrungen verifizieren kann. Allerdings haben die befragten Frauen die Hoffnung, dass sich diese Tatsache in den nächsten Jahren wandelt und mehr Frauen in der IT arbeiten. Einige sehen bereits erste Fortschritte, dass sich mehr Mädchen und Frauen für Computer und Technik interessieren. Es sei überdies verwunderlich, warum so wenige Frauen in der IT-Branche tätig sind. In der Mathematik sei das Geschlechterverhältnis sehr ausgeglichen. Informatik habe viel Ähnlichkeit mit Mathematik, weshalb eine Befragte diese Tatsache auf strukturelle Hindernisse durch die Gesellschaft erklärt. Männer wären kognitiv und physisch nicht besser für diese Branche geeignet. Vielmehr würden Frauen frühzeitig abgeschreckt, wodurch eine Männerdomäne entstünde. Viele Frauen würden dadurch gleichzeitig auch Vorurteile gegen diese Disziplin entwickeln, wodurch sich die Männerdomäne weiter ausbaut und bestehen bleibt. Der Konsens beschreibt kulturelle Konstrukte als Grund für die geringe Frauenquote, die nicht durch natürliche Ursprünge, sondern durch die Gesellschaft begünstigt würde.

***Frauen interessieren sich für Menschen, Männer für Dinge.*** Diese Aussage wurde von den Frauen negiert. Diese Auffassung sei durch die Gesellschaft erschaffen und reproduziert worden. Die allgemeine Meinung ist, dass sich Interessen eher zwischen den Menschen unterscheiden, als zwischen den Geschlechtern. Wofür sich ein Mensch interessiert, hängt demnach nicht vom biologischen Geschlecht ab, sondern von persönlichen Erfahrungen und Interessen. In der Gesellschaft würden dagegen noch immer „geschlechtstypische Rollenbilder“ vermittelt. Diese werden durch die

Erziehung an die Kinder weitergegeben, indem beispielsweise zwischen Mädchen- und Jungenspielzeugen unterschieden wird. Beispielsweise ein Puppenhaus bei Mädchen und Autos bei Jungs. Dadurch würden die Fähigkeiten der Kinder anders gefördert werden, wodurch sich wiederum andere Interessen entwickeln.

***Fähigkeiten und Fertigkeiten unterscheiden sich biologisch zwischen Männern und Frauen. Daher sind Frauen in der Regel weniger befähigt, in Informatikberufen zu arbeiten.*** Die Biologie als Begründung wurde von den Befragten stark abgelehnt. Stattdessen werden erneut Sozialisation und Geschlechterrollen innerhalb der Gesellschaft als Gründe angeführt, wodurch weniger Frauen in IT-Berufen arbeiten. Kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten unterscheiden sich zwischen den Geschlechtern laut den befragten Informatikerinnen nicht. Die Aufrechterhaltung sozialer und struktureller Geschlechterstereotypen würden es Mädchen und Frauen erschweren, einen Zugang zu IT und Technik zu erhalten.

***Frauen haben in IT Berufen andere Erwartungen und Präferenzen an Arbeitgeber als Männer.*** Unter den Erwartungen und Präferenzen gegenüber Arbeitgebern wird allgemein Familienfreundlichkeit verstanden, beziehungsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Bei den Antworten ist auffällig, dass die Familienfreundlichkeit innerhalb der Abteilung und des gesamten DLR als sehr hoch eingeschätzt wird. Die beliebtesten Möglichkeiten, die genannt werden, sind Elternzeit, Heimarbeit und Gleitzeit. Weiterhin wird mehrfach betont, dass diese Vorteile besonders von den männlichen Kollegen mit Familie geschätzt und genutzt werden. Das liegt unter anderem daran, dass nur eine von fünf befragten Frauen eigene Kinder hat. Generell werden die Antworten aber nicht auf das Geschlecht bezogen, sondern auf individuelle Präferenzen. Es wird in diesem Zuge auch darauf hingewiesen, dass sich Männer ebenso emanzipieren müssen wie Frauen. Bei Männern gäbe es das Klischee, mehr Wert auf Status und Geld zu legen, anstatt auf die Familie. Männer sollten auch die Möglichkeit haben, Elternzeit zu beanspruchen oder Teilzeit zu arbeiten, ohne missbilligt oder verurteilt zu werden. Im Abteilungsumfeld scheint es laut den Antworten der Mitarbeiterinnen keine großen Geschlechterunterschiede an Erwartungen und Präferenzen an den Arbeitgeber zu geben. Es scheint dagegen eher einen Wandel zu

geben, bei dem Männer einen ebenso großen Wert auf Familie legen um den Beruf besser mit dem Familienleben vereinbaren zu können.

### ***Zusammenfassung***

Generell wird deutlich, dass sich die Einstellungen der Frauen teilweise deutlich von denen Damores abgrenzen. Die Biologie sei kein Grund für kognitive Unterschiede zwischen Männern und Frauen und somit auch nicht der Grund für die niedrige Frauenquote in der IT-Branche. Stattdessen werden die Sozialisation und die Weitergabe „klassischer Rollenbilder“ in der Gesellschaft betont. Sowohl allgemeine Interessen als auch Erwartungen und Präferenzen seien individuenpezifisch und nicht verallgemeinerbar. Frauen würden bereits durch Gesellschaft und Kultur im Vorhinein abgeschreckt werden, sich mit Informatik zu beschäftigen.

## **5.2. Lebenslauf einer Informatikerin**

Im Folgenden werden Ähnlichkeiten und Unterschiede der Befragten im Hinblick auf den persönlichen Lebenslauf dargelegt. Zunächst wird beschrieben, wann und wie die ersten Erfahrungen mit Computern und Programmierkenntnisse erfolgten. Anschließend werden Schulerfahrungen sowie Erfahrungen aus der Studienzeit beschrieben. Der biografische Lebensabschnitt der Berufswahl und des Berufseintritts beendet dieses Teilkapitel.

### **5.2.1. Erste IT-Erfahrungen**

Die ersten Erfahrungen mit Informatik und Computern wurde bei allen Befragten in den ersten Lebensjahren und der Kindheit gemacht. Meist waren dabei männliche Verwandte wie der Vater oder der (ältere) Bruder der erste Ansprechpartner. Weibliche Bezugspersonen spielten bei der ersten Kontaktaufnahme mit einem Computer keine Rolle. Eine andere Möglichkeit des ersten Berührungspunktes stellt eine Arbeitsgemeinschaft (AG) oder ein Unterrichtsfach in der Schule dar. Die ersten Affinitäten zum Computer wurden durch Computerspiele entwickelt. Oft hat der Vater den ersten Heimcomputer etabliert oder die Tochter mit auf die Arbeitsstelle

genommen, bei der Technik und Computer einen hohen Arbeitsanteil aufwiesen. Beispielsweise nahm ein Vater einer Befragten sie mit zu seinem Arbeitsplatz, wodurch sie zum ersten Mal mit Computern in Berührung kam. Dadurch entwickelte sie eine gewisse Faszination für die damals noch großen Geräte. Es war etwas Besonderes, als eine der Ersten im Freundes- und Bekanntenkreis mit Computern zu interagieren und zu spielen, da die meisten Haushalte zu dieser Zeit noch nicht über einen Computer verfügten.

*„Also ich glaube, da wurde ich als Kind schon so ein bisschen zu gebracht. Weil mein Vater auch viel mit Computern gearbeitet hat. In einem Rechenzentrum. Und da Rechner betreut, als die noch so Riesenschränke waren. Ab und zu, als er mal samstags arbeiten musste, hat er immer mal ein Kind mitgenommen. Und das war für uns immer klasse. Man konnte verstecken spielen im Serverraum und konnte mit den ersten PCs Solitär spielen. Was damals noch richtig cool war, weil noch niemand einen Computer zu Hause hatte. Das kam dann erst ein paar Jahre später. Deswegen fand ich das auch immer spannend, was mit Computern zu machen.“<sup>11</sup>*

Besonders im privaten Rahmen wurde bei den Befragten viel am Computer gespielt oder programmiert. Auch seitens der Väter oder Brüder gab es ein erhöhtes Interesse sowohl an der Hardware, als auch an der Software des Computers. Durch das Interagieren mit einem Computer in der Kindheit hatten die Frauen keine Berührungsängste mit den Geräten oder Programmen. Dies erleichterte ihnen den weiteren Zugang zum Fach der Informatik und erhöhte bei ihnen das Interesse.

### **5.2.2. Schule**

Die Schule spielt ebenfalls eine wichtige Rolle auf dem Weg der Berufsfindung und der Studienwahl, da sie erheblichen Einfluss auf die Interessensentwicklung der Befragten hatte. Eine andere Möglichkeit des ersten Berührungspunktes stellt eine AG oder ein Unterrichtsfach in der Schule dar. Das Schulfach „Informatik“ gab es nicht an allen Schulen der interviewten Frauen. Einige Schulen boten spezielle Informatik AGs an, in denen informatische Themen wie Webseitenprogrammierung und HTML vermittelt wurden. An der Schule einer Befragten gab es in der Oberstufe verschiedene Wahldifferenzierungsfächer, von denen ein Fach Mathematik/ Informatik war. In

---

<sup>11</sup> Interview Nr. 2, s. Anhang.

diesem Kurs wurden die ersten „richtigen“ Kenntnisse des Programmierens in JAVA gelehrt. Beim sogenannten „Pair-Programming“ wurde in Zweierteams gelernt, wie man programmiert sowie die eigenen Handlungsschritte reflektiert. Der Computerraum stand den Schülerinnen und Schülern auch in Freistunden und nach dem Unterricht frei zur Verfügung. Eine Befragte beschreibt, in der Schule keine Erfahrungen mit Computern gemacht hat:

*„Aber wenn das [Fach Informatik] in der Schule einfach null präsent ist, dann kommst du auch nicht unbedingt darauf, das zu studieren. Außer wenn du zu Hause schon ganz viel in deiner Freizeit machst. [...] Ich habe ja auch Mathe studiert. Über Informatik habe ich gar nicht nachgedacht. Das war gar nicht in meinem Fokus. Ich hatte überhaupt keinen Berührungspunkt.“<sup>12</sup>*

Dieses Beispiel zeigt, dass frühe Berührungspunkte in Kindheit und Schule wichtig für Mädchen sind, um erste Bezüge zu Computern herzustellen. Dadurch konnten die Befragten früh feststellen, ob ihnen diese Thematik liegt und Spaß macht. Neben der Schule beschäftigten sich einige der befragten Frauen auch privat mit Softwareprogrammierung. Die unterschiedlichen Erfahrungen der Frauen zeigen, dass es förderlich ist, Informatik als Pflichtfach an deutschen Schulen zu etablieren, um Mädchen nicht von Beginn ihres Lebenslaufes strukturell aus dem Informatikbereich zu drängen. Aus diesem Grund setzte sich ein Informatiklehrer einer Befragten an seiner Schule dafür ein, im Wahlfach Informatik alle Mädchen zum Kurs zuzulassen, die sich dafür interessierten. Bei den Jungen hingegen wurde aufgrund erhöhten Interesses für das Fach, die Teilnehmer ausgelost. So erreichte der Kurs eine Mädchenquote von fünfzig Prozent. In diesem Kurs zeigte sich, dass viele Mädchen beim Lösen der Aufgaben verunsichert waren, da sie von den Klassenkameraden teilweise herablassend behandelt wurden. Dadurch entwickelten Mädchen eher die Präferenz, bei Fragen andere Mädchen nach Hilfe zu fragen. Dies zeigt, dass es wichtig ist, dass auch Frauen präsent sind, um die Mädchen zu unterstützen und zu fördern. Diese Befragte setzt sich nun proaktiv für die Förderung von weiblichen Softwareentwicklerinnen ein, unter anderem mit speziellen Programmen an Schulen. Aber auch durch die persönliche Präsenz auf Konferenzen und Karrieremessen, möchte sie so viele junge Frauen auf Informatik aufmerksam machen, um möglichen Studentinnen das Fach transparenter zu machen. Sie berichtet von vielen jungen Frauen, dessen größte Sorge bei der Informatik

---

<sup>12</sup> Interview Nr. 3, s. Anhang.

sei, den ganzen Tag vor dem Computer sitzen zu müssen und es Pflicht sei, schon vor Antritt des Studiums Kenntnisse im Programmieren zu haben - das sei allerdings ein weitverbreiteter Irrglaube und Fehlschluss.

### 5.2.3. Studium

Einige der Befragten waren sich nach dem Abitur nicht sofort sicher, welches Studienfach sie wählen sollten. Sie schwankten zunächst in verschiedenen Bereichen der Informatik, oft im grafisch-visuellen Bereich. Den befragten Frauen gefällt es oft, Dinge zu erschaffen und zu designen. Doch einige interessieren sich, nachdem sie mehr in der Softwareentwicklung gearbeitet haben, mehr für die Backendentwicklung, als für Frontend. Dies lässt darauf schließen, dass sich Frauen tendenziell eher unterschätzen und sich oft nicht an Themen wagen, mit denen sie noch keine Berührungspunkte hatten. Das vorherrschende Image des Informatikers schafft eine zusätzliche Barriere, sodass der Zugang zu diesem Fach nur schwer bis gar nicht zu einer beruflichen Option wird. Vier von fünf befragten Frauen haben ein Studium im Informationstechnischen Bereich absolviert und unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Alle bestätigten jedoch, dass der Frauenanteil sehr gering war. Wegen der geringen Frauenquote gelten weibliche Studenten oft als Exoten im Hörsaal. Auch wenn Frauen grundsätzlich nicht von Professoren und Dozenten benachteiligt wurden, begegneten ihnen einige Äußerungen, die auf den impliziten Gender Bias schließen. Diese kamen meist seitens der (männlichen) Kommilitonen in Form von Ignoranz oder einer falschen Einschätzung der Fähigkeiten und Kenntnisse. Daher berichtet eine Befragte davon, dass Frauen oft Einzelkämpferinnen während der Studienzeit waren. Weiterhin berichtet sie davon, dass Frauen nicht immer ernst genommen werden, besonders wenn man nicht dem Bild der „weiblichen Informatikerin“ entspricht. Diese berichtete auch von einer negativen Erfahrung mit einem Professor:

*„Also ein Prof. hat mir mal ins Gesicht gesagt, dass ich nicht hätte da sein sollen. Was ich denn da eigentlich suchen würde.“<sup>13</sup>*

---

<sup>13</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.



Die Studentinnen wurden teilweise nicht ernst genommen, unterschätzt, ignoriert oder fühlten sich fremd. Es kam allerdings auch vor, dass männliche Kommilitonen anboten, studentische Aufgaben für die Studentinnen zu übernehmen.

*„Etwas, dass es natürlich schon gibt, wenn man mit so wenigen Frauen im Hörsaal sitzt: ‚Wie kommt man denn als Frau darauf Informatik zu studieren?‘ Was für mich aber eine komplett sinnlose Frage ist. Weil, ich meine, wie kommt man denn als Mann darauf Informatik zu studieren? Also, entweder interessiert einen das, oder eben nicht. Das ist schon so eine Erfahrung, dass man immer als Exot angesehen wird, wenn man quasi als eine von drei Frauen im Hörsaal sitzt.“<sup>14</sup>*

Eine weitere prägende Erfahrung einer Befragten wird wie folgt geschildert:

*„Wir haben einmal für eine Klausur gelernt. Dort war es dann so, dass ich etwas erklärt habe, dass ich gut konnte. Das Fach war Analysis. Und ich habe denen die Methode erklärt, auf einem Weg, der sehr verständlich und einfach ist. Um denen zu zeigen, das Thema ist nicht kompliziert. Du musst nur die Basics wissen und wie man vorgehen muss. Dann löst sich die Aufgabe quasi von alleine, das ist ziemlich simpel gewesen. Die haben dann gesagt ‚Ist ja cool, dass das so geht‘, aber haben mir nicht geglaubt. Die haben dann danach direkt noch einen anderen Jungen gefragt, ob er ihnen das erklären könnte. Die konnten sich nicht vorstellen, dass das so einfach funktioniert. Davon war ich schon ziemlich genervt. Da habe ich mir auch nur gedacht ‚okay, wäre ich jetzt ein Kerl, würden die mir das glauben‘. Aber da ich nun mal ein Mädchen bin, wird einem das nicht geglaubt, wenn etwas einfach funktioniert. Weil die dann denken: einfach und eine Frau erklärt das, das ist falsch.“<sup>15</sup>*

Diese Aussagen implizieren den „Wow-Effekt“ und degradieren und unterschätzen Fähigkeiten weiblicher Personen. Besonders wenn sich Frauen in einem männerdominierten Umfeld bewegen, „weiblich“ auftreten und sich gepflegt und modern kleiden. Es scheint, dass Frauen eher unterschätzt werden, je weiblicher sie auftreten. Dies zeigt, wie sehr Aussehen und Auftreten beeinflussen, wie man behandelt wird. Es scheint einen Verzerrungseffekt zu geben, der mit Aussehen und Geschlechterstereotypen in Verbindung steht, wie folgendes Zitat belegt:

*„Die meisten schlagen sich meistens die Hände vor’s Gesicht und sagen so: WAS? Oh mein Gott, ist ja krass, dass du sowas machst. Hätte ich dir ja gar nicht zugetraut. [...] Das hätten die halt nicht gedacht, weil ich auch aussehe wie ein typisches Mädchen.“<sup>16</sup>*

---

<sup>14</sup> Interview Nr. 2, s. Anhang.

<sup>15</sup> Interview Nr. 1, s. Anhang.

<sup>16</sup> Interview Nr. 1, s. Anhang.

Die Frauen berichteten von Gesprächen mit anderen Frauen, die schilderten, Informatik nicht studieren zu können, da es ihnen vor Studienbeginn an Programmierkenntnissen mangelt. Dieser Fehlschluss scheint verbreitet unter jungen Frauen zu sein, welche sich vor Studienbeginn mit anderen Studienanfängerinnen und Studienanfängern vergleichen, die bereits in Schule und Freizeit erste Kenntnisse sammelten. Durch diesen Vergleich ließen sich viele junge Frauen abschrecken und verunsichern. Durch die vielen Arbeitsmöglichkeiten der IT-Branche fühlten sich alle Befragten sicher in ihrer Studienwahl. Es gab den Frauen ein Gefühl von Sicherheit und galt als ein Fach mit Zukunft. Denn auch, wenn es bereits viele IT-Fachkräfte gibt, der Markt für diese Fachkräfte ist weiterhin hoch – Tendenz steigend. Diese Aussage wird durch eine Erhebung von *bitkom*<sup>17</sup> unterstützt, welche mehr als 100.000 vakante Stellen für IT-Experten im Jahr 2019 ermittelte (vgl. bitkom, 2019). So wurde bereits vor Antritt des Studiums von den interviewten Frauen bei der Wahl eines informationstechnischen Studiengangs bedacht, dass dieser zukunftssträchtige Berufsoptionen in sehr vielfältigen Bereichen bieten kann. Die Familienplanung hingegen war bei keiner Befragten relevant für die Wahl des Studienfachs. Alle Frauen gaben an, einen Beruf ausüben zu wollen, der sie erfüllt und fordert. Die Arbeit soll ihnen Spaß machen und das Thema interessant sein.

Insgesamt scheinen strukturelle Hindernisse, wie mangelnder Zugang zur Thematik der Informatik für Mädchen, sowie Vorurteile über die IT, Mädchen daran hindern überhaupt Interesse entwickeln zu können, beziehungsweise das Interesse weiter zu verfolgen. Es scheint fest verankert zu sein, sowohl in Schule, den Familien und der Gesellschaft, Informatik und Technik sei Jungen vorbehalten. Die Frauen, die eine Karriere als Softwareentwicklerin verfolgen, haben oft mit der Aussage zu kämpfen, sie studierten das Fach wegen monetärer Anreize. Der Unglaube, Frauen könnten sich für Informatik interessieren, scheint sich durch den gesamten Lebenslauf zu ziehen.

*„[...] Auch wenn man Informatik studiert, muss man sich vor jedem rechtfertigen. Es ist immer eine Hürde da. Und die ist halt kulturell gemacht. Man wird andauernd gefragt: „Warum machst'n das?“ "Ist das nicht komisch?" "Ist das nicht*

---

<sup>17</sup> Als Basis der Erhebung von Bitkom Research dienten deutsche Unternehmen ab drei Mitarbeitern im September 2019 (n=856).

*ungewöhnlich?" Man fühlt sich immer so, als wäre man nicht normal. Und das sorgt halt dafür, dass einfach weniger Frauen in der IT sind.*<sup>18</sup>

Es gibt allerdings auch Aussagen in den Interviews, die betonen, dass sich die Frauen subjektiv generell als gut und fair behandelt fühlen und ihnen keine Beispiele für explizite Ungerechtigkeiten während ihrer Ausbildungszeit einfielen.

*„Ich habe selber nie diese negativen Erfahrungen gemacht, von denen alle sprechen. [...] das war auch nie ein Problem. Auch nachher nicht beim Studium. Für mich war das nie ein Problem. Und deswegen, vielleicht sind sie mir nicht aufgefallen, diese Anspielungen. Ich habe mich selber auch nie so betrachtet.*<sup>19</sup>

Zudem existiere die generelle Annahme, Frauen interessieren sich eher für Design, ästhetische Berufe oder kommunikative Themen. Bei einigen Frauen stellte sich jedoch heraus, dass ihr Interesse sich verändern kann, je mehr sie in die Materie der Softwareentwicklung eintauchten. So berichteten zwei Informatikerinnen davon, sich zunächst eher für Front-End Themen oder Kommunikation zu interessieren, allerdings letztendlich für den technischeren Weg entschieden:

*„Ich hab auch oft gedacht, ein Glück habe ich nicht Kommunikationsdesign studiert. Das andere ist dann doch das Richtige für mich, das Technische.*<sup>20</sup>

### **5.3. Impliziter Gender Bias im Beruf**

Der implizite Gender Bias spielt auch eine wichtige Rolle im Berufsleben. Dabei treten Aspekte wie die Vereinbarung von Familie und Beruf, der Arbeitgeber, das Kollegium, Konferenzen und Messen und die Unternehmenskultur auf. Essentiell bei diesen Determinanten ist, wie mit ihnen seitens der Frauen, aber besonders seitens der Menschen im sozialen Umfeld umgegangen wird und welche Erfahrungen und Erlebnisse die Frauen gesammelt haben.

Zunächst soll betont werden, dass es nicht nur negative Effekte hat, eine Frau in einer Männerdomäne zu sein. Die Befragten berichteten von einer Art Alleinstellungsmerkmal, welches sich durch die weibliche Seltenheit ergibt. Dies sei beispielsweise in großen Firmen mit viel Kundenkontakt vorteilhaft, welche meist

---

<sup>18</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

<sup>19</sup> Interview Nr. 5, s. Anhang.

<sup>20</sup> Interview Nr. 5, s. Anhang.

Männer sind. Diese würden Frauen schneller wiedererkennen als männliche Kollegen. Auch im Hörsaal könne sich dies vorteilhaft auswirken, wenn man der Lehrperson schnell mit engagiertem Verhalten und fachlichem Wissen im Gedächtnis bliebe. Zusätzlich berichtete eine Befragte von Situationen, in denen sie ihr Frau-Sein hätte ausnutzen können. Ihr wurde während des Studiums angeboten, studentische Hausaufgaben oder Forschungsaufgaben zu übernehmen. So käme es auch manchmal vor, dass Kommilitoninnen der Befragten sich auf einen solchen Handel einließen. Es stellt sich dabei die Frage, mit welcher Intention der männliche Kommilitone diesen Handel vorschlug. Aus dem Vorurteil des Unwissens der Frauen, erlaubte sich eine andere Befragte einen Scherz:

*„Als Frau kannst du dich immer melden und „die blöde Frage“ stellen. Wenn du das Gefühl hast, eine blöde Frage zu stellen und dich dann umguckst und mindestens ein Drittel der Studenten aufhorcht, weil die genau die gleiche Frage haben, sich aber nicht trauen zu fragen. Weil ja erwartet wird, dass Männer das wissen, Frauen aber nicht. Dass Männer diese Vorkenntnisse haben. Das heißt, man kann das wieder als Vorteil sehen. Und gerade in den ganzen Reaktionen sieht man immer wieder, dass es einfach nicht die Wahrheit ist.“<sup>21</sup>*

Zusätzlich wurde von einer Befragten die Erfahrung gemacht, positiv in Arbeitsgruppen und Teams aufgefallen zu sein. Ihr wurde zugetragen, sie würde die Stimmung positiv beeinflussen und angenehmer gestalten.

### **5.3.1. Wahl des Arbeitgebers und Karrierewege zum DLR**

Bei der Wahl des Arbeitgebers scheinen alle Befragten die gleichen grundlegenden Werte und Prämissen zu teilen. Der wichtigste Punkt bei der Berufswahl, den alle befragten Frauen nannten, stellte das Interesse für die Thematik des Berufes dar. Bei der Jobsuche achteten die befragten Frauen hauptsächlich auf die Arbeitsinhalte und die Jobbeschreibung.

*„Ich habe mich [...] umgesehen und mich gefragt, was kann man machen? Und ich muss sagen, ich habe da vor allem auf die Themen geachtet, die so behandelt werden.“<sup>22</sup>*

---

<sup>21</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

<sup>22</sup> Interview Nr. 2, s. Anhang.

Drei von fünf befragte Informatikerinnen fanden die Stellenanzeigen auf gängigen Jobportalen im Internet. Dort wurden bei der Jobsuche diverse Arbeitgeber nach der Thematik der Arbeit durchsucht:

*„Ich habe geguckt, welcher Arbeitgeber was anbietet, in der Richtung, in der ich was machen will. Also ich hab da jetzt nicht geguckt, ob da Gleichberechtigung groß geschrieben wird oder nicht. Bei mir ging es wirklich nur um die Thematik.“<sup>23</sup>*

Unabhängig vom Arbeitgeber dominierten bei allen Informatikerinnen Stellenanzeigen mit für sie spannenden Tätigkeitsfeldern. Einen bestimmten Status sprachen die Frauen nicht an, den sie erreichen wollten. Weder monetäre, noch soziale Vorteile waren ausschlaggebende Kriterien bei einer Bewerbung.

*„Und ich glaube manchmal ist das bei Frauen so, dass die nicht so auf den Status aus sind, sondern auf einen interessanten Job. Also das mit Familie und so, das spielt zwar mit rein. Aber das ist manchen Frauen, jüngerer vor allem, und es ist auch einfach ein Wechsel den wir haben, denen es viel mehr darum geht, nicht unbedingt darum geht einen besonders gut bezahlten, oder besonders tollen Status der mit dem Job kommt zu kriegen, sondern ein Job, der interessant ist. Wo sie was verändern und bewegen können.“<sup>24</sup>*

Auf das DLR aufmerksam geworden sind die Frauen ebenfalls auf unterschiedlichen Wegen. Genannt wurden wieder Stellenanzeigen auf Karriereportalen, der Webseite, Karrieremessen und persönliche Anwerbung. Alle Befragten nannten Forschungsfeld und Themenvielfalt als wichtigsten Aspekt, das DLR als Arbeitgeber gewählt zu haben. Im Bereich der Wissenschaft und besonders im Bereich der Softwareentwicklung bietet eine Forschungseinrichtung viele Möglichkeiten für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die es in einer Firma im Dienstleistungsbereich nicht gäbe. Dazu zählen vielfältige Forschungsthemen, mitunter Grundlagenforschung, die Zusammenarbeit mit verschiedenen Instituten des DLR und die persönlichen Verwirklichungsmöglichkeiten anhand forschungsrelevanter Themen.

*„So gerade beim DLR, Luft- und Raumfahrt, klingt natürlich spannend. Und man kann auch mit Softwareentwicklung ganz verschiedene Dinge machen, was man in einer Firma jetzt nicht so hätte.“<sup>25</sup>*

---

<sup>23</sup> Interview Nr. 1, s. Anhang.

<sup>24</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

<sup>25</sup> Interview 2, siehe Anhang.

Die Tatsache, dass das DLR ein öffentlicher Arbeitgeber ist, war für die Frauen zweitrangig und Frauen kein ausschlaggebender Grund für eine Bewerbung. Keine der Frauen hat explizit auf den Jobportalen des DLR nach einer Beschäftigungsstelle gesucht. Erst nachdem die Stellenanzeige auf besagten Portalen für Aufmerksamkeit und Interesse sorgte, informierten sich die Frauen weiter über den Arbeitgeber. Der Aspekt der Work-Life Balance stellt bei den Informatikerinnen erst mit zunehmender Beschäftigungsdauer einen immer wichtigeren Aspekt dar. Die Vereinbarung von Familie und Beruf, sowie die weiteren beschriebenen Vorteile (siehe Kapitel 3.1 folgend) und Möglichkeiten der Arbeitseinteilung stellen für die Frauen einen Bonus dar, der zu Beginn keine Rolle spielte. Bei der Bewerbung und der Entscheidung, das DLR als Arbeitgeber zu wählen, waren Aspekte wie spannende Tätigkeitsfelder oder eine berufliche Neuorientierung entscheidend. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit frei einzuteilen schafft Freiheiten, die es in der Wirtschaft nur begrenzt gäbe<sup>26</sup>. Das Arbeiten in einer wissenschaftlichen Einrichtung macht es zudem möglich, an innovativen Projekten mitzuarbeiten und Grundlagenforschung zu betreiben. Eine Befragte gab an, ausschlaggebend sei gewesen, sich beruflich noch einmal neu zu entdecken und herauszufordern. Dabei waren auch die sozialen Punkte, als auch der finanzielle Aspekt zweitrangig gewesen. Da hieß es, die Vergütung wäre im Vergleich zu einem freiwirtschaftlichem Unternehmen eher niedrig.

*Und finanziell ist es jetzt so, dass man im öffentlichen Dienst eher schlechter bezahlt wird. [...] Das hat für mich aber nicht so die wichtige Rolle gespielt. Bei mir ging es halt nochmal mehr darum, nochmal was anderes zu machen.*<sup>27</sup>

Zwei Frauen wurden persönlich vom Chef angeworben oder angesprochen, eine Informatikerin auf einer Karrieremesse für Berufseinsteiger und die andere mehrmals nach oder auf Softwarekonferenzen. Bei beiden Einstellungen spielte der Abteilungsleiter eine wichtige Rolle. Dieser ist oft auf nationalen und internationalen Jobmessen, Softwaremessen und diversen Konferenzen, auf denen er vielen potenziellen Mitarbeitern begegnet. Den spannendsten Weg zum DLR berichtet die jetzige stellvertretende Abteilungsleiterin. Der Abteilungsleiter wurde auf einer Softwaremesse auf sie aufmerksam und bot ihr eine Stelle an. Bei diesem Angebot

---

<sup>26</sup> Kommt auf das Tätigkeitsfeld und den Arbeitgeber an. Eine Befragte berichtete von einem Arbeitgeber mit ähnlich guten Konditionen.

<sup>27</sup> Interview Nr. 3, s. Anhang.

lehnte sie zunächst ab. Erst nach mehreren Abwerbungsversuchen seitens des Abteilungsleiters und privaten Veränderungen stimmte die Softwareentwicklerin einem Vorstellungsgespräch zu, woraus sich eine Festanstellung ergab. Das Vorstellungsgespräch überzeugte sie durch die große Themenvielfalt und die vielen Selbstverwirklichungsmöglichkeiten.

### 5.3.2. Vergütung

Das Gehalt scheint bei allen befragten Frauen nicht die wichtigste Prämisse zu haben. Der Konsens der befragten Frauen ist, dass die Vergütung einen guten Lebensstandard ermöglichen und die Familie (sofern vorhanden) versorgen soll. Auch bei der Bewerbung beim DLR waren sich alle bewusst, dass es sich um einen öffentlichen Arbeitgeber handelt und die Vergütung durch den TVöD geregelt wird und dadurch nicht verhandelbar und klar geregelt ist. Wichtiger ist den Frauen ein gutes Arbeitsumfeld, in dem sie ernst genommen und alle Kollegen gleich behandelt werden.

*„Es ging gar nicht um die ganzen Bonussachen. Bei dem Vorstellungsgespräch kam dann, dass es öffentlicher Dienst ist und dementsprechend ist die Bezahlung auch begrenzt. Also in der Wirtschaft würde man wahrscheinlich mehr verdienen. Aber das war für mich jetzt kein Punkt zu sagen, nein. Meine Werte sind halt so, ich muss nicht die riesen Karriere machen und massig viel verdienen. Ich möchte so viel verdienen, dass ich ein gutes Leben führen kann.“<sup>28</sup>*

Als positiv wird gewertet, dass der TVöD allen Mitarbeitenden die gleichen Möglichkeiten der Vergütung bei gleicher Qualifikation gewährt, um dem Gender Pay Gap entgegenzuwirken. Der Gender Pay Gap wird laut Aussage einer Befragten dadurch erhalten, dass Frauen in Gehaltsverhandlungen oft weniger Gehalt fordern als Männer in einer gleichwertigen Position. Dies kann nur vermutet werden, da sie auch anmerkt, dass Gespräche über das Gehalt mit Kollegen meist vermieden werden. Dies erschwert eine Transparenz der Gehälter unter den Angestellten. Sie berichtet von den Gegebenheiten ihres vorigen Arbeitgebers, bei dem die Gehaltsbudgets vom jeweiligen Abteilungs- oder Teamleiter oder Leiterin verwaltet würden. Diese verteilen das Gehaltsbudget anschließend nach ihrem Ermessen an ihr jeweiliges Team.

---

<sup>28</sup> Interview Nr. 5, s. Anhang.

*Ich hatte jetzt einen Chef, der eigentlich immer bemüht war, das gerecht zu machen. Und in einem anderen Team war ein anderer Chef, und der hat das weniger gerecht gemacht. Der hat halt so geguckt, wer fordert [...] wer könnte aufmüppig werden, [...] wen möchte ich in der Firma behalten und wer ist eher so ein bisschen „duckerisch“. Das betraf aber auch männliche Kollegen. [...] Und dass da vielleicht Frauen, weil sie weniger fordern [...] kann man die mit ein bisschen weniger „abspeisen“.<sup>29</sup>*

Generell fühlte sie sich in diesem Unternehmen sowohl von ihren Kolleginnen und Kollegen, als auch von ihrem direkten Vorgesetzten fair behandelt. Allerdings berichtete sie von einem Erlebnis, das ihr voriges Zitat unterstützt:

*„[...] Ich hatte zwischendurch aber auch mal so eine Phase, als ich mal innerhalb der Firma Karriere gemacht habe, [...] aber keine Gehaltserhöhung bekommen habe. Da hatte ich auch das Gefühl, dass männliche Kollegen mehr verdient haben [...] (und) dass ich schlechter behandelt werde. [...] Ich hatte das dann nämlich noch verbalisiert und meinem Chef gesagt: "Ich will eine Gehaltserhöhung". [...], am Ende hätte ich die bekommen, aber dann bin ich lieber doch gegangen.“<sup>30</sup>*

Es unterstützt ihre These, dass Frauen weniger Geld als Männer verdienen, trotz gleicher Qualifikation und Stellung innerhalb des Unternehmens. Erst als sie den Vorgesetzten explizit auf eine Gehaltserhöhung ansprach, wurde das Gehalt neu verhandelt. Dieses Beispiel zeigt, dass durch ungleiche Vergütung und subjektiven Vertrauensmissbrauch seitens der Führung dem Unternehmen wertvolle Ressourcen im Sinne des Human Kapitals verloren gehen können.

### **5.3.3. Familie und Beruf**

Die sozialen Vorteile des DLR, wie in Kapitel drei vorgestellt, waren zunächst für alle befragten Frauen bei der Bewerbung zweitrangig. Erst mit fortschreitender Beschäftigungsdauer gewannen diese an Wichtigkeit. Keine der Befragten gab an, aktiv nach bestimmten Bedingungen des Arbeitgebers gesucht zu haben.

Die einzige Befragte mit Kindern befindet sich zum Erhebungszeitraum in Elternteilzeit mit einer Arbeitszeit von zwanzig Stunden die Woche. Zusätzlich nutzt sie an einigen Tagen die Option der Heimarbeit und legte bei der Bewerbung viel Wert auf

---

<sup>29</sup> Interview Nr. 3, s. Anhang.

<sup>30</sup> Interview Nr. 3, s. Anhang.



interessante Arbeitsthemen. Zum Einstellungszeitpunkt habe sie perspektivisch noch nicht nach familienfreundlichen Arbeitgebern gesucht, doch ist jetzt sehr glücklich über die vielen Möglichkeiten. Ihr ist es sehr wichtig, Zeit mit ihrer Familie zu verbringen. Daher genießt sie die Freiheiten, die ihr sowohl die Informatik, als auch das DLR bieten. Sie ist die einzige der befragten Informatikerinnen, die die Möglichkeiten der verschiedenen Arbeitszeitmodelle aktiv in Anspruch nimmt (ausgenommen Heimarbeit und Gleitzeit). Die anderen vier Frauen gaben an, zum Zeitpunkt der Erhebung keiner Familiengründung nachzugehen. Daher können keine weiteren subjektiven Aussagen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf getätigt werden. Allerdings äußern sich die kinderlosen Frauen in Bezug auf einen anderen Aspekt: den Wertewandel der Männer des Instituts.

*„Was ich aber mehr und mehr sehe - und da ist unser Institut das beste Beispiel - dass man einfach sieht, dass Männer da auch immer mehr und mehr Wert drauf legen. Wir haben auch viele Männer, die in Elternzeit gehen. Die dann danach in Teilzeit gehen und denen das extrem wichtig ist. Die sich deswegen auch für das DLR entscheiden.“<sup>31</sup>*

Die Frauen berichteten von dem subjektiven Erleben, dass viele männliche Kollegen immer mehr Wert auf Familie legen und Elternzeit in Anspruch nehmen, und gegebenenfalls auch Teilzeitarbeit beanspruchen. Dies sei bei einigen Männern der ausschlaggebende Punkt gewesen, sich für das DLR als Arbeitgeber entschieden zu haben. Die Meinung der Frauen ist, dass sich die Ansichten in der Arbeitnehmerwelt langsam wandeln und die Prämisse für eine bessere Balance zwischen Beruf und Privatleben einen immer größeren Stellenwert einnimmt, sowohl für Frauen, als auch für Männer. Aspekte wie Teilzeit, Gleitzeit und die Möglichkeit der Heimarbeit schaffen den Angestellten mehr Raum zur freien Arbeitseinteilung. Beide Geschlechter scheinen sich (langsam) zu emanzipieren und von ihren bisherigen „klassischen Rollenbildern“ zu lösen. Männer wollen mehr Zeit mit der Familie und ihren Kindern verbringen. Frauen hingegen lösen sich vom „Rollenbild der Hausfrau“ zu gut ausgebildeten Arbeitnehmerinnen. Betont wird die Wichtigkeit der beidseitigen Emanzipation, welche für eine Befragte eine wichtige Voraussetzung für eine gleiche Behandlung der Geschlechter darstellt.

---

<sup>31</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

*„Auch gerade Emanzipation bezieht sich ja nicht nur auf Frauen. Auch Männer müssen sich in der Hinsicht noch emanzipieren und sagen: "Ja, ich geh jetzt in Halbzeit oder Teilzeit und ich kümmere mich jetzt um die Kinder. Und meine Frau geht jetzt Vollzeit arbeiten. Da muss sich auch noch Einiges tun, dass auch Männer die Möglichkeit haben sowas offen sagen zu können, ohne dass sie Angst haben müssen, von ihren Kollegen schief angeguckt zu werden. Also ich glaube, dass das auch beide Geschlechter wollen. Sowohl als auch. Es gibt auch Frauen, die Karriere machen wollen. Es gibt auch Frauen, die das nicht möchten.“<sup>32</sup>*

Aus den Interviews kann man ableiten, dass Status und Geld bei Frauen einen geringeren Stellenwert einnehmen. Stattdessen scheinen die Art der Arbeit und die Möglichkeit, etwas mit seiner Forschung zu bewirken, der wichtigere Faktor zu sein.

*„Und ich glaube manchmal ist das bei Frauen so, dass die nicht so auf den Status aus sind, sondern auf einen interessanten Job. Also das mit Familie und so, das spielt zwar mit rein. Aber das ist manchen Frauen, jüngerer vor allem, und es ist auch einfach ein Wechsel den wir haben, denen es viel mehr darum geht, nicht unbedingt darum geht einen besonders gut bezahlten, oder besonders tollen Status, der mit dem Job kommt, zu kriegen. Sondern einen Job, der interessant ist. Wo sie was verändern und bewegen können. Und das ist was, dass Frauen ein bisschen mehr motiviert in der Karriere. Auch mehr und mehr Männer. Aber eben wirklich was zu machen, wo man eine sinnvolle Aufgabe hat.“<sup>33</sup>*

In Bezug auf die Vereinbarung von Familie und Beruf gaben die Frauen an, dass viele Frauen andere Erwartungen und Präferenzen an den Arbeitgeber stellen würden. Genannt wird unter anderem die biologische Gegebenheit des Gebärens, wodurch es alleine in der Zeit vor, sowie der Zeit nach der Geburt unabdingbar sei, eine berufliche Pause (Mutterschutz) einzulegen. Dabei besteht die Erwartung, beziehungsweise Hoffnung, im Falle einer Familiengründung, vom Arbeitgeber geschützt zu werden. Der Arbeitgeber soll allen Mitarbeitenden die Möglichkeit für eine solche Entscheidung lassen, unabhängig vom Geschlecht. Es scheint, als läge der Ursprung des Aspekts der Arbeitgeberwahl nicht im Geschlecht begründet, sondern in den individuellen Prämissen und Werten der Personen. Bei dem Punkt der Vereinbarung von Familie und Beruf wird zunächst davon ausgegangen, dies sei wichtiger für Frauen als für Männer. Von Frauen wird laut Aussagen der Interviewten allgemein erwartet, dass sie im Falle

---

<sup>32</sup> Interview Nr. 3, s. Anhang.

<sup>33</sup> Interview Nr. 5, s. Anhang.

einer Familiengründung auf ihre Arbeitsstelle verzichten (würden)<sup>34</sup>. Durch das spezielle System des Einstellungsverfahrens der Abteilung (siehe Kapitel 5.4 ff.) werden alle Teammitglieder in den Bewerbungsprozess mit einbezogen, wodurch die befragten Informatikerinnen einen Einblick in die Sorgen und Fragen der Bewerberinnen und Bewerber erhalten.

*„[...] wenn ich auch Gespräche führe, dass Frauen da eher mal nachfragen. Aber mehr und mehr Männer fragen da genauso nach.“<sup>35</sup>*

In Bewerbungsgesprächen seien allerdings viele Frauen erleichtert, wenn das Thema der Familienplanung offen angesprochen würde, und dies als Selbstverständlichkeit behandelt wird. Viele Bewerberinnen würden dieses Thema bei Vorstellungsgesprächen aufgrund von Angst vor Ablehnung vermeiden. So berichtet auch der Abteilungsleiter, dass Kinder und Familie für viele Bewerbende ein heikles Thema darstellt:

*„Ich spreche das ja auch nicht an, ob und wie es jetzt mit Kinderwunsch aussieht. Aber es kommt dann doch schon mal zu Tage. Und man merkt dann schon, dass sich viele Frauen sichtlich entspannen, wenn man klar macht, dass es bei uns in dem Sinne kein Thema ist. Und das wir uns danach richten, dass das der persönliche familiäre Wunsch ist. Und dass das keine Auswirkung hat auf irgendeine Tätigkeit bei uns.“<sup>36</sup>*

Durch die offene Einstellung seien Frauen bei den Gesprächen sichtlich entspannter und offener und würden sich nicht mehr so viele Sorgen machen.

#### **5.3.4. Arbeitserfahrungen und Gender Bias außerhalb des DLR**

Einige Frauen sind nach dem Studium (und der Promotion) direkt beim DLR eingestiegen. Andere wiederum haben bereits erste Erfahrungen in Firmen oder im universitären Umfeld, in Form von studentischen Tätigkeiten oder Praktika gesammelt. Dort wurden unterschiedliche Erfahrungen von den Informatikerinnen gemacht. Nicht alle Erfahrungen sind schlecht, denn die Frauen berichten auch von vielen positiven Erfahrungen in Unternehmen, in denen sie sich subjektiv fair behandelt fühlten. Einige

---

<sup>34</sup> Unabhängig von den biologischen Gegebenheiten.

<sup>35</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

<sup>36</sup> Interview Nr. 6, s. Anhang.

Frauen, aber auch der Abteilungsleiter, berichteten von Situationen, in denen sich der implizite Gender Bias äußerte.

*„Ich habe mal ein halbjähriges Praktikum gemacht, bei einer Firma, die Apps entwickelt hat. Dort habe ich im Bereich Design gearbeitet. Witziger Weise war ich in diesem Start-Up auch die allererste Frau [...]. Das waren alles technische Berufe, bis auf einen Designer. Alle anderen waren Entwickler. Die haben an Apps gearbeitet und die entwickelt. Und egal wer, ob Praktikanten, studentische Aushilfen oder Festangestellte, das waren immer nur Jungs. Und ich habe dann meine eigene Toilette bekommen.“<sup>37</sup>*

Diese Befragte berichtete von grundsätzlich fairem Verhalten und Umgang bei diversen Unternehmen. Doch wurde ihr nach Kündigung bei einem Unternehmen unterstellt, nur wegen der Frauenquote eingestellt worden zu sein, nicht wegen ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse.

*„Außer als ich gekündigt habe, da habe ich dann so Sprüche gehört wie: Du hast es ja eh einfach wegen der Frauenquote.“<sup>38</sup>*

Eine weitere Befragte war eine Zeit Teil eines Bewertungsgremiums in einem akademischen Lehrstuhl. Sie berichtete, dass es Frauen bei Bewerbungen in privaten Firmen, Unternehmen oder auch Universitäten oft schwerer haben als Männer. Sie hatte das Gefühl, dass Bewerbungen von Frauen auf Professorenstellen schlechter bewertet und die Frauen schlechter eingeschätzt wurden als vergleichbare Bewerbungen von Männern. Dies sei zwischen den Zeilen zu lesen, da als Begründung für eine Absage galt, Frauen würden qualitativ schlechtere Arbeit leisten, wären zu jung für den Job oder seien der Stelle nicht gewachsen. Eine andere Befragte erzählte von dem Gefühl, das sie nach kurzer Zeit in einem Unternehmen empfand:

*„Und gerade der Unterschied, und ich habe nur ein bisschen Erfahrung in der Wirtschaft, die ich mitgenommen habe: da fühlte man sich als Entwickler schon eher wie ein Assist, als Ressource sozusagen, die eingesetzt wurde.“<sup>39</sup>*

Auch der Abteilungsleiter berichtete von einigen Erfahrungen, die er im Laufe der Zeit gesammelt hat. Da er viel auf Abendveranstaltungen, Community-Treffen, User-Groups und weiteren Veranstaltungen war, sammelte er viele Berichte von Kolleginnen und Kollegen sowie aus dem Bekanntenkreis, die das Ergebnis des Gender Bias

---

<sup>37</sup> Interview Nr. 1, s. Anhang.

<sup>38</sup> Interview Nr. 1, s. Anhang.

<sup>39</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

wiederspiegelten und sich als Nachteil für Frauen herausstellten. Ein konkretes Beispiel behandelt das Thema der Diskriminierung durch die Mutterschaft:

*„Oft geht es darum, oft gepaart auch mit Nachwuchs, [...] kenne ich mindestens drei Fälle ganz konkret, wo Frauen benachteiligt wurden. Wo sie aufgrund, mehr oder weniger offensichtlicher und objektiver Kriterien zum Beispiel nicht Teamleiterin wurden. In einem Fall kenne ich auch den Vorgesetzten, der mir das auch so offen erzählt hat. Der meinte, wenn die jetzt ein Kind hat, dann ist die in Gedanken mehr beim Kind als bei der Arbeit. Wie soll die ein Team leiten?“<sup>40</sup>*

Ein anderes konkretes Thema betrifft die unterschiedliche Vergütung zwischen den Geschlechtern trotz subjektiv gleich guter Arbeitsleistung:

*„Auch dass Frauen, und das ist jetzt eine subjektive Aussage, weniger Gehaltsteigerungen bekommen. Das hat mir auch mal jemand erzählt. Auch bei so einem abendlichen Treffen. Das kam dann auch raus, als die sich mal unterhalten haben, was die jeweils für ein Gehalt bekommen und das verglichen haben auch mit der Zeit, die die in den Unternehmen jeweils arbeiten. Also das sind jetzt Beispiele aus Privatunternehmen, die ich da kenne. Also verglichen auf die Kriterien Arbeitsleistung, Arbeitszeit, die die investieren, Qualität des Ergebnisses und dann gesehen haben, dass Männer trotzdem mehr bekommen haben. Oder eine Frau zum Beispiel weniger bekommen hat als alle anderen Teammitglieder. Und objektiv nach dem was man so hört und was auch ich so gehört habe, die definitiv mindestens genauso gute Arbeit gemacht hat.“<sup>41</sup>*

Ein weiterer Aspekt der Arbeitserfahrungen außerhalb des DLR betrifft die in Wissenschaft und Forschung üblichen internationalen und nationalen *Konferenzen und Messen*, auf denen Forschungsergebnisse präsentiert werden und/oder sich alle Teilnehmenden weiterbilden. In diesem Zuge berichteten die Befragten von verschiedenen Erlebnissen. Eine Befragte erzählte von einer Messe eines großen Technologieunternehmens, welche sie während des Studiums besuchte:

*„Es war das erste Mal, dass ich auf sowas war. Und da ist mir extrem aufgefallen, wie wenig Frauen es da gab. Also ich bin da reingekommen und mich so gefühlt: "Okay. Bin ich die Einzige hier?" Ich wurde von den meisten ignoriert.“<sup>42</sup>*

Sie berichtete sich unwohl gefühlt zu haben. Auch trotz noch auftauchender Frauen war die Frauenquote bei dieser Veranstaltung sehr gering. Angesprochen oder beachtet wurde sie nicht. Dadurch, dass es ihre erste Konferenz war, konnte sie (noch) nicht

---

<sup>40</sup> Interview Nr. 6, s. Anhang.

<sup>41</sup> Interview Nr. 6, s. Anhang.

<sup>42</sup> Interview Nr. 5, s. Anhang.

einordnen, ob dies ein „normaler“ Zustand war. In ihrem späteren beruflichen Werdegang besuchte eben diese Entwicklerin weitere Softwaremessen. Positiv ist, dass es immer mehr Konferenzen zu geben scheint, die den Aspekt der Kinderbetreuung einschließt. Die Ausführungen der Kinderbetreuung sind zwischen den Konferenzen unterschiedlich ausgebaut. So berichtete sie, mit ihrem Baby eine Konferenz im Bereich *Visualisierung von Daten* besucht zu haben. Auf dieser Konferenz schien es, als ob im Visualisierungsbereich der Frauenanteil höher wäre. Ihr begegneten noch weitere Frauen mit Kindern, mit denen sie schnell ein Gesprächsthema fand. Auf anderen Messen sei es für sie schwieriger, mit Konferenzbesuchern ins Gespräch zu finden. Dennoch gäbe es für familienfreundliche Konferenzen einige Verbesserungsmöglichkeiten, wie beispielsweise einer Gruppenbetreuung für Kinder in verschiedenen Altersgruppen. Ansonsten würden Kinder über einem Jahr zu viel Aufmerksamkeit seitens des Betreuers beanspruchen, sodass diese sich nicht auf die Konferenz konzentrieren könnten. Zusätzlich sollte es genügend Rückzugsorte für die Betreuungspersonen mit ihren Kindern geben sowie barrierefreie Wege. Gibt es diese Möglichkeiten auf Konferenzen nicht, würde sie die Betreuung der Kinder privat regeln und ohne sie auf eine Konferenz fahren. Die Tatsache, dass teilweise Kinderbetreuung angeboten wird, bewertet sie als positiven Trend, aber nicht als Grund, diese Konferenz zu besuchen.

Eine weitere Befragte organisiert sowohl privat, als auch beruflich Konferenzen. Diese werden in Gruppen mit circa zwanzig Personen organisiert und weisen meist eine ausgeglichene Frauen- und Männerquote auf. Es ergab sich aber auch schon, dass sie alleine in einem zwanzigköpfigen Team von Männern mitarbeitet:

*„Und auf all diesen Konferenzen wurde ich immer wieder gefragt, warum ich das eigentlich organisieren würde. [...] war es mal ganz explizit mit „Warum ich das machen würde. Ich hätte ja offensichtlich nichts mit Python zu tun.“ Wo ich meinte: 2Natürlich entwickle ich Python.“ Oder auf der Froscon<sup>43</sup> wurde ich mal gefragt, auch im Orgadress, ob ich wüsste was ich da geschrieben habe. Ob ich WIRKLICH Softwareentwicklung mache [...]. Auch so Backend und alles. Und ich so: Ja! So richtig. Ich bringe das sogar anderen bei! Und mir mit vollkommenem Unglaube begegnet wurde. [...] Das Frauen da auch einfach für brennen können. Ich habe da wirklich auch mal gefragt und ich habe noch*

---

<sup>43</sup> Eine Open-Source Software Konferenz in der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg.

*keinen einzigen von den Männern getroffen, der auch nur eine oder mehrere dieser Fragen und Begegnungen hätte.“<sup>44</sup>*

Dieser Ausschnitt verdeutlicht, wie sehr Stereotype in der IT-Branche verankert sind und hebt erneut den Sonderstatus und die Unterschätzung von Frauen hervor. Weiter berichtet sie davon, dass sie auch die Erfahrung gemacht hat, dass Männer sich bei der Organisation einer Konferenz rechtfertigen müssten, wenn sie nichts mit Softwareprogrammierung zu tun hätten:

*„Besonders interessant war, dass wir auch Männer dabei hatten, die nicht Informatiker waren. Und die sich eher richtig wehren mussten, dass sie wirklich nichts mit Informatik machen. Wir hatten einen Designer dabei, und der meinte so „Nee, er sei hier der Designer“ „Ja, aber du hast doch bestimmt auch einen Informatikbackground?“ „Nein, Nein“ „Also du hast nichts mit Python zu tun?“ „Nein, nein gar nicht. Ich mach das hier nur so“. Also der musste genau andersherum begründen, warum er überhaupt nichts damit zu tun hatte und warum er überhaupt da mitmacht. Also was bei allen die Annahme bei mir war, gefühlt.“<sup>45</sup>*

Dies zeigt, dass Vorannahmen über Menschen und deren Interessen und Fähigkeiten für beide Geschlechter existieren - sowohl das Aberkennen, als auch das Anerkennen von fachlichem Wissen bei Frauen und Männern. So hat diese Entwicklerin im Verlaufe ihrer Karriere einige Erfahrungen gemacht, als Frau das „Aushängeschild“ auf öffentlichen Veranstaltungen, Konferenzen und Messen zu sein. Einerseits möchte sie mit ihrem fachlichen Wissen als Vorbild für andere fungieren, andererseits möchte sie nicht nur aufgrund ihres Geschlechts auf Konferenzen oder Messen Softwarethemen präsentieren. Sie erzählt von dem vorherrschenden Vorurteil der gestellten Diversität, der Darstellung von Frauen als „hübsches Gesicht“, damit „ein Mann und eine Frau auf der Bühne stehen“. Lange hat sie sich gefragt, ob ihre Themen Grund für die Präsentation ihrer Forschung sei, oder ihr Geschlecht. Sie berichtet von einer Strategie, um von männlichen Teilnehmern auf Konferenzen und Messen ernst genommen zu werden, indem sie den höchstmöglichen Beschäftigungstitel nennt, der auf ihre Position zutrifft. So erzeugt sie eine Außenwirkung, die mehr Status und Macht ausstrahlt. Je aussagekräftiger und hochtrabender der Titel und die Position klingt, umso ernster würde sie von anderen Personen genommen werden.

---

<sup>44</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

<sup>45</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

*„Dann habe ich mir einen Spaß gemacht und das mache ich immer noch manchmal, dass ich mir eher großtrabende Titel wohin schreibe. Oder häufiger den höheren Titel sage, den ich irgendwo habe oder den man sich irgendwie ableiten könnte, dass das schon so halbwegs stimmt. Einfach weil ich weiß, dass das hilft, dass einen die Leute ernst nehmen. Und ich kenne wenige Männer, die dieses Problem haben.“<sup>46</sup>*

Zusätzlich berichtet die Softwareentwicklerin von weiteren Erfahrungen, die sie auf den unterschiedlichsten Veranstaltungen sammeln konnte. Sie beschreibt die Sonderstellung und die Seltenheit von Frauen. Ihre Wahrnehmung ist, dass nicht nur von fachfremden Personen, sondern ihr besonders von Personen innerhalb der Berufsgruppe ein Sonderstatus zugeschrieben wird.

*„Und mein Lieblingsbild ist eigentlich für Veranstaltungen [...] als hätte man als Frau einen großen, bunten Hut auf. Und alle anderen nicht. Das heißt, die einen sagen dann „Oh, großer, bunter Hut. Witzig. Interessant. Mit dem rede ich.“ Aber die erste Frage ist dann immer: „Warum hast du diesen großen, bunten Hut auf?“ Also, warum bist du als Frau hier? Oder wie ist das als Frau? Und dann hast du auch die mit anderen bunten Hüten, die dann auch manchmal dazukommen und sagen „Oh, noch einer mit buntem Hut. Das ist ja mal schön.“ Und sich mit dir auch über etwas anderes unterhalten, weil sie das mit dem bunten Hut natürlich kennen. [...] Und es gibt die, die sagen „Oh, komischer Hut. Der gehört hier bestimmt eigentlich nicht hin. Ist falsch abgebogen. Worüber soll ich denn mit dem reden, mit dem komischen Hut?“<sup>47</sup>*

### ***Bewertung von Verhaltensweisen im Vergleich***

Die Frauen der IT-Brache werden oft falsch von ihren Mitmenschen eingeschätzt. Dazu zählt auch die Zuschreibung, ob man gute Arbeit leistet oder nicht. Es scheint, dass den befragten Frauen entweder keine Fähigkeiten zugesprochen werden oder, wenn sie ihr Wissen unter Beweis stellen konnten, außergewöhnlich viele. Eine „Norm“ an Kenntnissen und Fähigkeiten scheint es eher selten zu geben. Die befragten Frauen wünschen sich hingegen, dass es zur Normalität wird, dass Frauen gleichwertig wie Männer behandelt und beurteilt werden.

*„Das ist manchmal wiederum auch anstrengend. Weil es als Frau schon relativ schwer ist, einfach nur Entwickler in der Masse zu sein. Was ja gerade am Anfang seines Jobs eher ist. Sondern es wird immer entweder erwartet, man*

---

<sup>46</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

<sup>47</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.



*gehört da nicht hin oder man ist total krass. Und das macht auch ganz schönen Druck.*“<sup>48</sup>

Aber auch in alltäglichen und beruflichen Situationen würden Verhaltensweisen zwischen Männern und Frauen unterschiedlich gedeutet und interpretiert werden. Die Informatikerin berichtet von mehreren Erfahrungen und Situationen, in denen ihr Verhalten im Gegensatz zu männlichen Kollegen und Kommilitonen, anders bewertet wurde. Gemeint sind Handlungen und Verhaltensweisen, die beide Geschlechter ausführen, aber auf die Außenstehende unterschiedlich reagieren. Sie berichtete davon, wie sie ihr Verhalten dem männerdominierten Umfeld anpasste, um ihre Person besser darzustellen, um wahrgenommen oder schlichtweg ernst genommen zu werden. Als Frau habe man es teilweise schwer unter Männern, da das Verhalten schnell fehlinterpretiert werden könne. Sie hat das Gefühl, wenn sie sich verhielte „wie ein Mann“ als schwierig zu gelten. Verhält sie sich zu freundlich, würde dies schnell als flirten interpretiert werden.

*„[in Unternehmen ist es so], dass du sozusagen für dich selbst kämpfen musst, dich selbst besser bewerten musst, besser darstellen musst als du bist. Was etwas ist, dass Frauen einfach nicht so nahe gelegt wird. Da heißt es immer: „Du sollst nicht so laut sein.“ [...] Du giltst dann auch direkt als eingebildet und arrogant. Bei Männern ist es selbstbewusst. Es ist ja ganz oft, dass das gleiche Verhalten bei Männern und Frauen einmal positiv und einmal negativ bewertet wird. Und gleichzeitig wird aber dieses positive Verhalten, dass Männern antrainiert und Frauen abtrainiert werden, ganz bewusst schon in der Jugend und in der Kindheit. Dass aber genau das Verhalten im Arbeitsalltag gefordert ist. Und dann heißt es „Frauen können das nicht.“ Nein. Es wurde ihnen extra abtrainiert und plötzlich wird es von ihnen verlangt. Das heißt, gegen das, was sie als Kind und Jugendliche, beziehungsweise auch in ihrer Freizeit überall eingetrichtert wird. Das sollen sie plötzlich im Berufsalltag hinlegen. [...] Dann heißt es immer „Die ist schwierig.“ Bei einem Mann heißt das: „Er hat seine eigenen Ideen. Er hat seinen eigenen Kopf.“ Weil auch einfach dieses Verhalten nicht erwartet wird.“*<sup>49</sup>

### **5.3.5. Arbeitserfahrungen und Gender Bias innerhalb des DLR**

Der implizite Gender Bias äußert sich durch unbewusste Handlungen, die auch am Arbeitsplatz stattfinden und sich im Umgang mit anderen Menschen äußert und kommt

---

<sup>48</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

<sup>49</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

auch innerhalb des DLR vor. Dass diese Ungleichbehandlung auch innerhalb des DLR noch stattfindet, berichtet auch der Abteilungsleiter aus subjektiver Sicht eines Mannes:

*„Innerhalb des DLR kommt das auch vor. Das ist in den letzten Jahren eher weniger geworden. [...] Als ich Abteilungsleiter wurde und auch danach habe ich Stimmen gehört, [...] das Programmieren ja nichts für Frauen ist. Das sagen dann teilweise auch Leute, die im DLR arbeiten. Die dann aber auch dazu sagen, das Ingenieurhandwerk ist auch nichts für Frauen. Also es geht dann nicht nur um IT. [...] Und es gibt natürlich auch Fälle, und gab Fälle die habe ich auch gegenüber unsere eigenen Mitarbeiterinnen erlebt. Dass Leute dann so ein bisschen abschätzig gucken, wenn eine Frau was sagt in einer mittelgroßen Runde bis zu 15 Projektmitarbeiter, die zusammensitzen. Und das habe ich auch live erlebt. Bis hin zu dem Fall, als eine Kollegin was gesagt hat zu unserer Software und jemand aus der Runde, der offensichtlich nicht richtig zugehört hat oder zuhören wollte, mich dann angeguckt hat, als ihren Chef und gefragt hat „Ist das so? Stimmt das? Erklären Sie doch noch einmal wie das ist.“ Hab ich gesagt: „Hat Sie ja eben gesagt, es ist genauso.“ Weil, die hat ja die Ahnung davon. Aber dass überhaupt diese Nachfrage kam und dann der Chef von ihr angeguckt wird, um ihm das nochmal zu erzählen und danach wird das erst gefühlt ernst genommen [...].“<sup>50</sup>*

In kleineren Ausmaßen käme, laut Aussagen des Abteilungsleiters, ein solches Verhalten noch immer vor. Ihm fiel auf, dass viele Äußerungen von eher älteren Männern geäußert werden, dies aber mit der Zeit immer weniger würde.

Insgesamt sei das DLR auf einem guten Weg bezüglich der Anerkennung von Fähigkeiten und Fachkenntnissen der Mitarbeiterinnen:

*„[...] wenn man als Informatikerin zu anderen Wissenschaftlern kommt, wo auch in anderen Bereichen die Männerquote sehr hoch ist heißt, [...] dass dann die Frauen die da sind, auch Wissenschaftlerinnen sind, dass die gut sind, wissen die auch. Daher schließen die dann wieder von ihren Erfahrungen auf andere und sagen: Wenn eine Frau dabei ist, dann weiß die meistens relativ gut, worum es geht.“<sup>51</sup>*

Bezüglich der impliziten Äußerungen und des unbewussten Handelns gegenüber Frauen sei es schwieriger für die Frauen, dies zu beurteilen. Dies liegt daran, dass einige Frauen dieses Verhalten am Arbeitsplatz nicht aktiv wahrnehmen, es aber retrospektiv reflektieren können. Der implizite Gender Bias äußert sich, wie bereits in den vorigen Kapiteln angesprochen, durch Mikroverhaltensweisen und der unterschiedlichen Bewertung von Personen und Verhalten – auch innerhalb des Kollegiums:

---

<sup>50</sup> Interview Nr. 6, s. Anhang.

<sup>51</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

*„Wenn man anfängt, darauf zu achten was da eigentlich die ganze Zeit passiert. [...] Weil sobald man sagt „Das hab ich doch gesagt“ kommt dann: „Ja, jetzt besteht die auf ihren Kram“. Man muss immer mehr für sich kämpfen, oder gilt dann wieder als schwierig. Dann ist es natürlich schwieriger in Führungspositionen zu kommen, wenn man die ganze Zeit darum kämpft Gehör zu bekommen. Wie gesagt, auch Männer, die sagen sie sind komplett für Gleichberechtigung, auch Kollegen, [...] die sich wirklich viel Mühe geben und auch gesagt haben, dass ich sie immer wieder darauf aufmerksam machen soll. In Situationen, in denen es um mich geht, aber auch bei anderen. Einfach so: "Ist dir aufgefallen, das und das ist passiert. Ist dir das aufgefallen?" "Nee, ist mir nicht. Aber jetzt, wo du es sagst..."<sup>52</sup>*

Ein weiteres Beispiel ist folgendes:

*„Und dann sind es auch diese ganzen Kleinigkeiten, dass man in Meetings sitzt, was sagt, es abgenickt wird und drei Sätze später sagt jemand das Gleiche und es kommt: Großartige Idee. Und dann immer: Wir sollten das machen, was er gesagt hat. Wo man denkt, hey, das Gleiche hab ich auch gesagt. Offensichtlich wurde mir nicht zugehört. Also das kriegt man in dem Moment vielleicht gar nicht so unbedingt mit. Man denkt sich vielleicht, die Idee war vielleicht gar nicht so dolle. Aber es passiert mir bis heute, dass ich in Meetings sitze, die vor allem von Männern dominiert sind und man merkt, dass man selbst ignoriert wird. Ich achte auch mehr und mehr bei anderen Frauen darauf, wie oft reingeredet wird. Wie oft eben nicht zugehört wurde, offensichtlich. Wo man sagen muss, das hat doch die und die gerade gesagt. [...] Oder auch nicht angesprochen wird, bei einem neuen Meeting, bei dem man sich auch noch nicht kennt. Und sich alle noch die Hand geben und in der Kaffeepause die Männer cliquen sich eher zusammen als mit einer Frau. Und da habe ich manchmal auch Angst, ich will ja nicht, dass alles als anflirten wirkt, weil das ja auch nicht so gemeint ist.“<sup>53</sup>*

In diesem Zitat wird deutlich, dass es Mikroverhaltensweisen sind, denen die Frauen begegnen. Der Gender Bias äußert sich gegenüber den Frauen in Form von Erwartungshaltungen bezüglich ihrer fachlichen Kenntnisse, als auch ihren Verhaltensweisen, indem Frauen überhört werden oder nicht ernst genommen. Auf der einen Seite wird von Frauen im beruflichen Umfeld (besonders in gehobenen Positionen) erwartet sich durchzusetzen. Tun sie aber genau dies, wird dieses Verhalten oft als unangebracht oder „schwierig“ interpretiert.

---

<sup>52</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

<sup>53</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

### ***Gender Bias innerhalb der Abteilung***

Die Frauen, die nach dem Studium direkt in der Abteilung angefangen haben, bewerten ihr aktuelles Arbeitsumfeld in der Abteilung am positivsten und fühlen sich subjektiv am besten unter den Befragten behandelt. Eine Befragte konnte sogar von keiner negativen subjektiv empfundenen Erfahrung in der Abteilung berichten.

*„Dann bin ich zum DLR gekommen. Das war für mich auch was ganz Neues. [...] Es waren super viele Mädels da, die im IT Bereich arbeiten. Das fand ich total cool. Da hat man sich nicht so als Außenseiter gefühlt. [...] Als würde man wirklich dazugehören. Es war schön zu sehen, dass in einem IT-Beruf auch mal mehr Frauen sind. [...] Man behandelt sich hier komplett gleich.“<sup>54</sup>*

Insgesamt wird von den Befragten ein positives Arbeitsumfeld beschrieben, in welchem man gleichwertig und fair behandelt würde. Die hohe Frauenquote würde positiv zu dem gemeinsamen Umgang miteinander beitragen, sowie die Teamfähigkeit fördern. Eine Befragte spricht die Offenheit des Abteilungsleiters an, welcher zu genderneutralem Verhalten auffordert.

*„Also bei uns in der Abteilung ist es super. Da ist unser Chef einfach jemand, der da sehr offen ist.“<sup>55</sup>*

Doch trotz der positiven Bewertungen bezüglich des impliziten Gender Bias in der Abteilung kommt es dennoch immer wieder vor, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verhaltensweisen aufzeigen, die Anzeichen des impliziten Gender Bias widerspiegeln.

### **5.4. Unternehmenskultur innerhalb der Abteilung**

Laut Damore müsse die Unternehmenskultur für einen höheren Anteil an Softwareentwicklerinnen an die generellen biologischen Persönlichkeitsunterschiede von Frauen angepasst werden (vgl. Damore, 2017: 4). Frauen zeigen im Durchschnitt ein höheres Interesse an Menschen und Männer an Dingen, sind im Durchschnitt kooperativer, anfälliger für Ängste und Stress und suchen im Durchschnitt nach mehr Work-Life-Balance, während Männer im Durchschnitt einen höheren Drang nach Status

---

<sup>54</sup> Interview Nr. 1, s. Anhang.

<sup>55</sup> Interview 4, s. Anhang.

haben (vgl. Damore, 2017: 5ff.). Als Lösungswege schlägt er daher vor, mehr Paar-Programmierungen zu etablieren und die Zusammenarbeit menschenfreundlicher zu gestalten. Menschen, die sich kooperativ zeigen, sollen gefördert werden. Generell solle Teilzeitarbeit generell ermöglicht werden, um mehr Frauen zu integrieren. Zudem spricht er die männliche Geschlechterrolle an, die derzeit noch sehr unflexibel sei. Im Gegensatz zur Feminisierung und der allmählichen Auflösung der weiblichen Geschlechterrolle, seien Männer noch sehr stark an die männliche Geschlechterrolle gebunden. Die Menschen, als Gesellschaft, sollten Männern erlauben, „weiblicher“ zu sein, damit die Kluft zwischen den Geschlechtern kleiner wird (vgl. ebd.).

Um zu überprüfen, ob diese Annahmen von Damore geteilt und/oder ausgeführt werden, wird im Folgenden das Interview des Abteilungsleiters ausgewertet. Durch die lange Beschäftigungszeit beim DLR (21 Jahre), befindet sich der Abteilungsleiter in einer Position, den langfristigen Trend der Unternehmensstruktur und -kultur zu beschreiben und darzulegen<sup>56</sup>.

#### **5.4.1. Abteilungsstrukturen und Entwicklung der Personalstruktur**

Zu Beginn war der jetzige Abteilungsleiter Teil einer Arbeitsgruppe mit insgesamt acht Personen, davon eine Frau. Diese Frau verließ die Abteilung einige Monate später für eine Professur. Daraufhin war die Männerquote einige Zeit bei hundert Prozent. Die erste Frau, die seitdem eingestellt wurde, war eine Mathematikerin. Im Bereich Mathematik sei es einfacher eine qualifizierte Fachkraft zu finden. Als sich die Abteilung um 2003 im Umbruch befand und aus einer Abteilung zwei wurden, ist der jetzige Abteilungsleiter in seiner Position. Von zwölf Angestellten waren zwei Frauen beschäftigt. Ab diesem Zeitpunkt schwankte die Frauenquote auf einem niedrigen Niveau. Als 2010 eine Frau eine Gruppenleitung und die stellvertretende Abteilungsleitung übernahm, wirkte sich das sehr positiv auf die Personalstruktur aus. Sie wirkte mit, auch gezielt qualifizierte Frauen einzustellen. Allerdings stieß die Abteilung dabei auch auf Hürden, wie beispielsweise den geringen Anteil der weiblichen Arbeitssuchenden in der IT-Branche. Im Laufe der letzten Jahre glich sich

---

<sup>56</sup> Alle folgenden Zitate sind Interviewauszüge aus dem Interview des Abteilungsleiters.

die Frauenquote beinahe aus. Im Vergleich zu anderen Firmen und Unternehmen in dieser Branche hat die Abteilung für Intelligente und Verteilte Systeme eine sehr hohe Frauenquote. Ein Grund für diesen Wandel sieht der Abteilungsleiter darin begründet, dass bei Neueinstellungen vermehrt nach interdisziplinären Ausrichtungen der absolvierten Studiengänge gesucht wird. Anders als bei Firmen, die Auftragsarbeit leisten, werden nicht nur „reine Informatiker und Informatikerinnen“ und Softwareentwicklerinnen und Softwareentwickler gesucht, die tagtäglich nur Code schreiben und testen. Es wird Wert auf Kommunikation und Qualifikationen gelegt, wie Psychologie und ähnliche Themen. Dadurch werden mehr Fachkräfte aus anderen Bereichen angesprochen, sowohl Männer wie Frauen.

### ***Unternehmenskultur durch Vertrauen schaffen und erhalten***

Die Abteilung lebt von den Werten Vertrauen und Gleichberechtigung. Das Verhältnis innerhalb des Kollegiums ist freundlich und offen. Es hat sich etabliert, das Konzept der „offenen Tür“ zu leben. Das bedeutet, auf den Fluren sind die Türen der Kolleginnen und Kollegen offen, wenn man „stören“ kann und geschlossen, wenn man nicht gestört werden möchte. Dieses Prinzip ist mittlerweile so etabliert, dass auch alle neuen Mitarbeiter dieses Verhalten kopieren. Bei der Einarbeitung erhält jeder neue Mitarbeiter einen „Onboarding-Buddy“ zugeteilt, welcher den neuen Kolleginnen und Kollegen in den neuen Arbeitsplatz einweist. Dieser zeigt dem neuen Mitarbeitenden den Arbeitsplatz, weist ihn in die Arbeit ein und steht bei Fragen zur Verfügung. Dieses Verfahren soll neuen Mitarbeitenden dabei helfen, sich schneller einzugewöhnen und die Unternehmenskultur kennenzulernen. Die Werte aller Befragten und generell in der Abteilung sind in Bezug auf Arbeitsbedingungen sehr ähnlich. Das Arbeitsumfeld soll positiv und die Arbeitsthemen interessant sein. Das Gehalt soll für den Lebensunterhalt und die Familie reichen, um ein gutes Leben zu führen. Diese Werte gelten sowohl bei den männlichen, als auch bei den weiblichen Mitarbeitern.

Auch seitens der befragten Mitarbeiterinnen ist das Verhältnis zum Vorgesetzten und somit das Vertrauen, ein wichtiges Thema. Vertrauen bedeutet in dieser Hinsicht auch das Vertrauen auf die Fähigkeiten und Freiheiten der Angestellten. Das Arbeitskonzept besteht aus viel eigenverantwortlichem Arbeiten, wodurch die Möglichkeiten bestehen, sich fortlaufend weiterzuentwickeln und zu fördern.

*„Ganz am Anfang war erstmal reinkommen, kennen lernen. Und dann habe ich mir mehr und mehr gesucht, was mir gefiel, wo ich mitmachen konnte. [...] Und wir finden immer wieder Leute und da sage ich, dass das etwas ist, das den Job ausmacht, was das DLR ausmacht. Was ich den Leuten auch erzähle, die zu uns kommen. Die, die immer die nächste spannende Herausforderung suchen, das kann man hier immer einbauen. Und wenn man etwas findet, dass einen interessiert und das irgendwie halbwegs zum Thema passt, was man so ganz generell macht, dann kriegt man das rein.“<sup>57</sup>*

Eine solche Motivation und Eigenverantwortung sind vom Abteilungsleiter gewünscht, gefordert und wird ausdrücklich gefördert. Die Devise seines Führungsziels besteht darin, die intrinsische Motivation aller Mitarbeiter zu erhalten, um qualitativ gute Arbeit und Forschung zu generieren.

### ***Unternehmenskultur und Personalentscheidungen***

Mit Einzug der damals ersten weiblichen Führungskraft gab es auch Veränderungen im Personalfindungsprozess. Zusammen mit dem Abteilungsleiter wurde ein Prozess entwickelt, den jede Kandidatin und jeder Kandidat bei der Bewerbung durchläuft. Demnach wird der Entscheidungsfindungsprozess in mehrere Entscheidungsrunden aufgeteilt, bei denen jede Stimme der potenziellen Teammitglieder und Kollegen zählt. Nach Eingang der Bewerbung entscheidet der Abteilungsleiter zunächst, ob Potenzial vorhanden ist. Wenn dies der Fall ist, findet das erste Vorstellungsgespräch entweder mit der stellvertretenden Abteilungsleitung, dem Abteilungsleiter und der jeweiligen Teamleitung statt. Nur wenn alle Beteiligten nach dem ersten Treffen zustimmen, geht es für den Bewerber/ die Bewerberin in die zweite Runde. Diese besteht aus persönlichen Gesprächen mit den Mitgliedern des jeweiligen Teams. Wenn sich alle Teammitglieder eine Zusammenarbeit vorstellen können und keiner ein Veto einlegt, folgt die dritte Runde. Bei einem dritten Vorstellungsgespräch trifft der Institutsleiter die finale Entscheidung. Das Konzept der Vorstellungsgespräche sieht weiterhin vor, dass idealerweise nicht mehr als zwei Personen bei einem Gespräch eines Bewerbers oder Bewerberin teilnehmen. Es soll vermieden werden, eine künstliche Prüfungssituation zu schaffen, die die Kandidaten möglicherweise einschüchtert. Es wurde bereits öfters festgestellt, dass die Erwähnung von Themen wie Hobbys oder die auf dem DLR-Gelände lebenden Rehe die Spannung der Kandidatinnen und Kandidaten

---

<sup>57</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

lösen und die Atmosphäre auflockern. In einer entspannten Umgebung können beide Seiten besser beurteilen, wie das Gegenüber in normalen Situationen reagiert. Dabei berichtet der Abteilungsleiter, dass es förderlich in Vorstellungsgesprächen ist, wie die Unternehmenskultur und -werte in der Abteilung gelebt werden und sich dadurch die Bewerberinnen und Bewerber sichtlich entspannen.

*„Wenn ich erkläre, wie die Prioritäten (in der Abteilung) sind, dass für mich erst Familie und Gesundheit kommt und dann erst die Arbeit, merke ich in den Gesprächen sofort, dass die Leute dann lockerer werden und offener.“*

Durch diese Vorgehensweise soll sichergestellt werden, dass keine Personalentscheidungen auf Einzelmeinungen beruhen. Alle Beteiligten auf allen Hierarchiestufen sind in den Prozess involviert und können, beziehungsweise sollen mitentscheiden. Seit diesem Verfahren beobachtet der Abteilungsleiter einen positiven Effekt. Wo in der Vergangenheit Bewerberinnen und Bewerber durch reine fachliche Kompetenzen zu 100% übereinstimmten, werden jetzt auch anderen Fähigkeiten bewertet. Es geht nicht länger nur um Softwareentwicklung und Programmierung, wie es noch bei anderen Firmen der Fall ist. So beschreibt der Abteilungsleiter diverse Verfahren von Firmen, um geeignetes Personal zu ermitteln. Im Bereich der Softwareentwicklung inkludieren Vorstellungsgespräche beispielsweise das Lösen von Programmieraufgaben auf einem Whiteboard oder die Präsentation vor der Abteilung. Diese Form des Recruitings findet in der Abteilung für Simulations- und Softwaretechnik nicht statt. Bei solchen Verfahren bliebe die Persönlichkeit des Bewerbers im Hintergrund und es sei hinderlich in Bezug auf Diversität. Auf diese Weise fände man Personen, die sehr fokussierte Softwareentwicklerinnen und Softwareentwickler sind. Weitere Stärken oder Schwächen der Personen würden auf diese Weise nicht berücksichtigt werden. Durch den veränderten Fokus der Bewerbungsgespräche stellte der Abteilungsleiter eine bessere Stimmung innerhalb der Teams fest. Auch insgesamt sei die Stimmung in der Abteilung positiver geworden, seitdem der Fokus der Hard Skills zusätzlich die Soft Skills der Bewerberinnen und Bewerber beinhaltet. Ein weiterer Punkt ist die Tatsache, dass von allen Kolleginnen und Kollegen gefordert wird, bei Bewerbungsgesprächen persönliche, soziale und methodische Kompetenzen sowie den Umgang mit den anderen Mitarbeitern (sofern dies bei einem Vorstellungsgespräch möglich ist) zu bewerten. Der interpersonelle



Umgang sollte mit jedem Mitarbeiter erfolgsversprechend beginnen, sodass eine zukünftige Zusammenarbeit in einem guten Arbeitsklima stattfindet. Zusätzlich sollen Bewerberinnen und Bewerber visionär denken können. Auf lange Sicht seien Mitarbeiter ohne diese Fähigkeiten nicht zielführend in einer Forschungseinrichtung. Alle Mitarbeiter sollen in der Lage sein, einen Plan zu erstellen, wie zukünftige Forschungsprojekte und -themen aussehen könnten und diesen abzuarbeiten. Durch das Zusammenspiel der genannten Faktoren entsteht ein ausgeglichenes und diverses Team, von welchem die Stimmung der Abteilung laut Beobachtungen positiv beeinflusst. Durch die vielfältigen Forschungsfelder und kommunikativen, freundlichen Umgang entstehen weniger Konkurrenzdenken und Vergleichsmöglichkeiten. Retrospektiv wird der Personalentscheidungsprozess bei den Kandidatinnen und Kandidaten als sehr offen und positiv aufgenommen, auch bei Bewerbern, die nicht eingestellt wurden. Innerhalb des DLR gibt es keinen festgelegten Prozess, wie Personalentscheidungen zu treffen sind. Jedes Institut und jede Einrichtung verfolgt eine andere Strategie, Personal zu rekrutieren und einzustellen. Theoretisch sollen innerhalb eines Instituts oder Einrichtung die Richtlinien gleich sein. Durch die räumliche Trennung der Abteilungen auf verschiedene Standorte findet dies in der Praxis nicht immer statt. Laut Aussagen des Abteilungsleiters sei die Anzahl von drei Vorstellungsrunden einzigartig im DLR. Es findet allerdings ein Wandel statt, da die sichtbaren Erfolge wie der Frauenquote oder der positiven Stimmung in der Abteilung den anderen Instituten nicht verborgen bleiben. So gibt es bereits Institute, die das Vorgehen des Bewerbungsprozesses etablieren (wollen).

Bei Vorstellungsgesprächen konnte der Abteilungsleiter Unterschiede zwischen den Themen bei Frauen und Männern feststellen. Bei Männern sei es eher die Ausnahme, dass Wert auf Teilzeit gelegt wird. Bei Frauen käme es auch ohne direktes Ansprechen eher zur Sprache, wie es mit Kindern oder Kinderplanung aussieht. Dabei konnte beobachtet werden, dass sich Frauen sichtlich entspannen, wenn die Familienplanung keinerlei Hindernis darstellt. Die Wahl des persönlichen familiären Wunsches steht stets im Vordergrund und hat keine Auswirkungen auf die Tätigkeit in der Abteilung.

*„Wir haben auch mal eine Frau eingestellt, die hatte schon drei Kinder. Und die hat im Bewerbungsgespräch gesagt: "Wahrscheinlich habe ich gar nicht so viel Zeit hier zu arbeiten, weil jede Woche ein anderes Kind krank ist." Die haben*

*wir natürlich trotzdem eingestellt, weil die dadurch bewiesen hat, dass sie eine Familie managen kann. Wir haben gehofft, dass sie genauso gut ihre Arbeit managen kann. Diese Frau ist inzwischen stellvertretende Abteilungsleiterin.“<sup>58</sup>*

Die Prioritäten sind dem Abteilungsleiter sehr wichtig. An erster Stelle stehen Gesundheit und Familie. Dies gilt für alle Mitarbeitenden gleichermaßen. Einzige Bedingung ist die fachliche Qualifikation, die alle Bewerber mitbringen müssen. Aus subjektiver Einschätzung des Abteilungsleiters scheint den Frauen der Aspekt der Vereinbarung von Familie und Beruf wichtiger zu sein als den Männern.

Im Gegensatz zu dem Personalentscheidungsprozess sind Stellenbeschreibung und Stellenausschreibung zentral geregelt. Diese entstehen mitunter aus Vorgaben des TVöD. Das Personalmarketing des DLR gibt keine festen Vorgaben in der Vorgehensweise des Einstellungsverfahrens. Doch stellen sie Leitfäden und Bewertungsbögen für Vorstellungsgespräche zur Verfügung. Eine adaptierte Form dieser Bewertungsbögen wird bereits bei jedem Vorstellungsgespräch ausgefüllt. Es gibt von der zentralen Personalabteilung ebenfalls einen zur Verfügung gestellten Fragenkatalog für Bewerbungsgespräche, mit vielen verschiedenen Fragen zu diversen Aspekten, die man als Personalverantwortlicher durchgehen kann. Aktuell befindet sich dieser Prozess in der Entwicklungsphase und bietet Raum für zusätzliche Optimierungen. Ziel ist ein strukturierter Ablauf innerhalb der einzelnen Gesprächsrunden. Wie man im Einzelnen Gespräche mit Bewerbern führen kann, wird auf Freiwilligenbasis in speziellen Schulungen des DLR gelehrt. Dieses Angebot steht allen Mitarbeitern zur Verfügung. Anders ist das Bewerbungsverfahren bei Menschen mit Behinderung. Sobald sich eine Person mit Handicap bewirbt, formalisiert sich der gesamte Bewerbungsweg. Bei jedem Bewerbungsgespräch muss der Schwerbehindertenbeauftragte des DLR anwesend sein. Ist er es nicht, handelt es sich um einen Verfahrensfehler und Probleme bei einer Einstellung sind die Folge. Allerdings ist bereits im Bewerbersystem gekennzeichnet, ob es sich um einen Menschen mit Behinderung handelt. Der Schwerbehindertenbeauftragte erhält bei einer Bewerbung automatisch eine Nachricht und hat auch Zugang zu allen weiteren eingehenden Bewerbungen. Durch das explizite Erwähnen der Möglichkeit, alle Tätigkeiten in Voll- und Teilzeit auszuüben, sollen insbesondere Frauen angesprochen

---

<sup>58</sup> In einer anderen Abteilung der Einrichtung für Simulations- und Softwaretechnik.

werden. In den vergangenen Jahren sind bereits Stellen mit Teilzeitkräften besetzt worden. Der Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung stellt die Betreuung der Kinder dar.

### ***Stellenbeschreibung und Stellenausschreibung***

Generell gibt es bei Stellenausschreibungen laut Aussagen des Abteilungsleiters noch viel Verbesserungspotenzial. Die Herausforderung bei einer Stellenausschreibung bestünde darin, die Stelle so genau wie möglich mit so wenigen Anforderungen wie möglich zu beschreiben. So schreckt eine große Anzahl an geforderten Qualifikationen Frauen davon ab, sich zu bewerben. Andererseits darf sich die Liste der Qualifikationen von der Stellenbeschreibung nicht von der Stellenausschreibung unterscheiden. Beziehungsweise darf die Liste der Qualifikationen nicht gekürzt werden. Dies stellt einen wahren Konflikt dar. Sobald sich die Liste der Qualifikationen verkürzt, sinkt der Anspruch auf die höhere Gehaltsstufe im TVöD-System. Das bedeutet, je mehr Qualifikationen in der internen Stellenbeschreibung aufgelistet sind, umso höher erfolgt die Einstufung einer Gehaltsstufe im TVöD-System. Dafür müssen wiederum alle genannten Qualifikationen aus der Stellenbeschreibung in der Stellenausschreibung aufgelistet werden. Es dürften ferner noch weitere Qualifikationen hinzugefügt, aber keine weggelassen werden. Aber je mehr Qualifikationen gelistet sind, umso eher lassen sich Frauen davon abschrecken und bewerben sich seltener. Zudem sind einige Frauen bei der Bewerbungsphase verunsichert, was sie zukünftig erwarten könnten und wie sie behandelt werden. Das (kann) bei Frauen den inneren Druck erhöhen.

*„[...] wenn man einen neuen Job hat und da anfängt, hofft man, dass die einen gleichwertig behandeln. Man hat immer im Hinterkopf „Hoffentlich sind da keine die meinen, Frauen hätten nicht eine gleichwertige Qualifikation“. Also eine Frau als Entwicklerin, hätte es nicht so drauf wie ein Mann. Das steht bei mir schon im Hinterkopf, wenn ich mich irgendwo bewerbe.“<sup>59</sup>*

Für die Mitarbeiterakquise und die öffentliche Darstellung der Abteilung veranlasste der Abteilungsleiter öffentlichkeitswirksame Maßnahmen für die Abteilung Intelligente und Verteilte Systeme. Ziel ist es, das Berufsfeld der Informatik in all seinen Facetten vorzustellen und der Öffentlichkeit zu zeigen, wer die Menschen hinter den Bildschirmen sind. Dies geschieht durch Social Media Kanäle, der Institutswebseite

---

<sup>59</sup> Interview 1, s. Anhang.

oder Auftritte bei Messen und Konferenzen. Auf der Internetseite der Einrichtung werden aktuelle Neuigkeiten in Artikeln veröffentlicht, um allen Leserinnen und Lesern einen Einblick in die Abteilung zu geben. Auf diversen öffentlichen Veranstaltungen (Karriere- oder Fachmessen) sind daher entweder der Abteilungsleiter persönlich oder einer der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vertreten und halten entweder fachliche Präsentationen oder Vorträge über den Bewerbungsprozess innerhalb der Abteilung.

#### **5.4.2. Gruppendynamiken**

Frauen haben einen positiven Einfluss auf Gruppendynamiken innerhalb von Arbeitsgruppen oder Abteilungen. Dies stellte der Abteilungsleiter fest:

*„Ich habe bei uns festgestellt, dass wenn hier mehr Frauen sind, die Stimmung insgesamt ein Tick weit lockerer und offener ist und mehr kommuniziert wird.“<sup>60</sup>*

Beschrieben wurden ebenfalls Perioden in der Abteilung, in denen relativ wenige Frauen in der Abteilung beschäftigt waren, so dass nach Meinung des Abteilungsleiters der Wettbewerb unter den Mitarbeitern höher war. Offener Austausch und Kommunikation waren selten, jeder konzentrierte sich auf seinen Arbeitsbereich.

*„Da sind wir sicherlich noch nicht optimal, aber es ist besser geworden seit wir auch bei uns in der Gruppe mehr Frauen haben. Und auch insbesondere seit wir Frauen in Führungspositionen haben.“<sup>61</sup>*

Aktuell gibt es eine Gruppenleiterin im Bereich „Software Engineering“, welche die kommissarische Abteilungsleitung übernahm. Dies hatte bereits sehr starke Auswirkungen auf die Gruppendynamik. In Folge dessen reduzierten sich Anmerkungen, die als sexistisch, frauenfeindlich oder sogar ausgrenzend beschrieben werden könnten. Auch im Umgang mit anderen Instituten und Einrichtungen gab es solche Fälle, die jedoch ebenfalls mit der Zeit weniger wurden. Die meisten Anmerkungen gegen Frauen wurden von älteren Herren oder Männern geäußert, die bereits eine längere Zeit ihren Beruf in ihrer Position ausüben. Der Abteilungsleiter legt daher Wert auf seine Strategie. Sobald ein Mitarbeiter einen Fall durch direktes Hören oder auch durch Zutragen dieser Information mitbekommt, wird ein Gespräch mit dieser

---

<sup>60</sup> Interview Nr. 6, s. Anhang.

<sup>61</sup> Ebd.

Person arrangiert, in dem das Verhalten explizit angesprochen wird. Ziel ist es, ein Bewusstsein zu schaffen und das eigene Verhalten innerhalb des Gesprächs zu reflektieren und Alternativen auszuarbeiten.

Durch eine positivere Gruppendynamik sei ebenfalls die Produktivität der Abteilung gestiegen. Dies wird dadurch begründet, dass durch zielführende Kommunikation in Meetings der Themenaustausch verbessert wurde. Die Qualität der Arbeit sei weder schlechter, noch besser geworden. In der Abteilung ist es so, dass jeder ein Stück weit alleine arbeiten muss, und diese Arbeit auch nicht von Kollegen abgenommen werden soll. Dadurch ist die Qualität der Arbeit nach wie vor gut. Fähigkeiten und Fertigkeiten können und sollen stetig verbessert und weiterentwickelt werden – unabhängig vom Geschlecht.

### ***Vorbildfunktion und Maßnahmen***

Der Einfluss des Vorgesetzten kann entscheidend sein. Die wichtigste Maßnahme für mehr Bewusstsein des Gender Bias ist laut des Abteilungsleiters offene Kommunikation. Die Konfrontation mit der Tat hat einen positiven Einfluss auf zukünftiges Verhalten von Personen, sodass im Jahr der Befragung noch kein Gespräch dieser Art veranlasst wurde. Zusätzlich zu den Gesprächen ist für den Abteilungsleiter das Vorleben von genderneutrale Verhalten essentiell. Dazu zählt für ihn besonders die Priorisierung von Gesundheit und Familie. Um qualitativ hochwertige Software zu schreiben und gute Arbeit zu leisten, sollte die eigene Gesundheit und die der Familie erste Priorität haben. Ein weiterer Punkt des Vorlebens besteht aus der sechs monatigen Elternzeit des Abteilungsleiters. Dafür erfährt er gemischte Reaktionen aus seinem Umfeld:

*„Also die Reaktionen sind sehr unterschiedlich. Die allermeisten sind verwundert, dass man als Abteilungsleiter so lange Elternzeit machen kann. [...] Ich habe von noch keinem anderen Fall im DLR gehört, bei dem ein Abteilungsleiter oder generell eine Führungskraft so lange Elternzeit macht. Selbst bei Gruppenleitern oder Projektleitern ist das oft nicht so. Ich kenne einen Fall von einem Projektleiter, der macht einen Monat Elternzeit, ist aber jeden zweiten Tag davon auch noch im Büro. Ich habe auch nur mit dem Kopf geschüttelt.“*

Er betont den zeitgemäßen Umgang mit dem Thema Elternzeit, sowohl für Frauen als auch für Männer. Durch die unvermeidliche Berufspause des Mutterschutzes und der

Schwangerschaft sei es unmöglich für Frauen, eine gewisse Zeit nicht arbeiten zu gehen. Daher ist die Überzeugung des Abteilungsleiters, es sei fair, wenn der Partner eine ebenso lange Elternzeit in Anspruch nimmt wie der andere Elternteil. Dieser Aspekt würde bei ihm in der Abteilung ausdrücklich erlaubt und ermöglicht. Dadurch will der den männlichen Mitarbeitern die persönliche Hürde nehmen, indem er als Führungsperson den Anspruch auf Elternzeit einfordert. Er sieht ein mögliches Problem darin, dass einige Männer Nachteile im Beruf durch das Nehmen der Elternzeit befürchten. Daher nähmen einige Männer nur „pro-forma“ Elternzeit, die entweder nur einen sehr kurzen Zeitraum beansprucht, oder sie trotz Elternzeit weiter arbeiten.

Für die Zukunft sieht er einen positiven Trend. Er sei dahingehend, dass die Auswirkungen des Gender Bias innerhalb der Abteilung maßgeblich abnehmen.

*„Es ist natürlich gerade der Trend, dass Leute versuchen das nicht zu machen. Also es ist oft nicht so, dass die Frauen aktiv anders behandelt werden. Aber es kommt in der Praxis immer noch mal vor. Also das Leute Frauen dann auch mal anders ansprechen. Und gerade im IT-Bereich [...] nicht immer für voll nehmen. Das war vor ein paar Jahren noch schlimmer, das ist jetzt auch kürzlich Anfang des Jahres (2019) noch vorgekommen bei einem Projektmeeting in Berlin. Was jetzt allerdings anders ist, dass sofort ein Aufschrei in der Runde da ist. Von wegen: „Das kannst du doch jetzt nicht so sagen!“ Das hat es früher nicht gegeben, heute schon. Weil auch insbesondere die Männer, die da sitzen, sensibilisierter sind, wenn da jemand was sagt.“<sup>62</sup>*

Durch das Sensibilisieren und aufmerksam machen des Gender Bias wurde und wird stetig ein Bewusstsein für unterschiedliche Denk- und Handlungsweisen geschaffen. Dies ermöglicht einen stetigen Wertewandel und ein Umdenken der Menschen innerhalb der Abteilung.

---

<sup>62</sup> Interview Nr. 6, s. Anhang.

## **5.5. Impliziter Gender Bias in der Gesellschaft als Einflussfaktor auf die IT-Branche**

Der implizite Gender Bias ist nicht nur in der Informatik-Branche, sondern besonders in der Gesellschaft stark verankert. Die Interviews mit den Softwareentwicklerinnen stellten heraus, dass die Gesellschaft durch kulturelle Einflussfaktoren sowie die klassischen Rollenbildern und -zuschreibungen einen enormen Einflussfaktor auf die IT-Branche darstellt. Die befragten Frauen beschrieben Wechselwirkungen zwischen dem privaten und dem organisatorischen Umfeld, welche sich auf das individuelle Denken und Handeln eines jeden Einzelnen auswirken. So berichten die Frauen ebenfalls von subjektiven Erfahrungen aus ihrem Alltag, die denen aus dem Arbeitsumfeld ähneln. Ihnen begegneten (die gleichen) Vorurteile und „Wow-Effekte“ wie in der Arbeitswelt und dem Ausbildungsweg. Diese Aspekte haben laut Aussagen der Frauen einen erheblichen Einfluss auf die geringe Frauenquote in IT-Berufen. Folgende Kriterien tauchten diesbezüglich vermehrt in den Interviews auf: die IT als Männerdomäne, ein schlechtes Image der IT, sowie das Fehlen von weiblichen Vorbildern.

Als Frau in einer Männerdomäne zu arbeiten, macht für einige der befragten Frauen viel aus. Dies betrifft nicht nur Situationen im Arbeitsumfeld, sondern auch im privaten Umfeld.

*„Wenn Leute an Informatiker denken, stellen sie sich einen Mann vor. Und ich glaube, dass macht ganz viel aus. Man vergleicht ja auch immer unbewusst mit Leuten [...] Und wenn man dann halt nur Männer im Kopf hat, [...] dann vergleicht man halt damit. Und bewertet alles, was nicht dazu passt, schlechter.“<sup>63</sup>*

Sie beschreibt das unbewusste Verknüpfen des Berufes eines Informatikers/Informatikerin mit dem männlichen Geschlecht und somit eine Zuschreibung von technischem Wissen. Die große Geschlechterdifferenz der IT-Branche sei rein thematisch für die befragten Frauen unbegründet. Mädchen und Frauen seien genauso befähigt eine informatische Tätigkeit auszuüben wie Männer. Dies sei überdies verwunderlich, da in der benachbarten Disziplin der Mathematik, der Anteil an

---

<sup>63</sup> Interview Nr. 2, s. Anhang.

Studentinnen während des Studiums nahezu ausgeglichen sei, wie die Befragte aus Interview drei berichtet:

*„Weil Mathematik und Informatik sind sich eigentlich recht nah. Und wenn Frauen Mathematik liegt, warum sollte denen Informatik nicht liegen?“<sup>64</sup>*

Zusätzlich hat sich in den letzten Jahrzehnten ein Bild über die Informatik durchgesetzt, von dem alle Befragten berichten. Das öffentlichkeitswirksame Bild der Informatik ist laut Aussagen der befragten Frauen negativ behaftet. Sie stellen dar, wie sich wohl die meisten Menschen der deutschen Gesellschaft einen „typischen Informatiker“ vorstellen:

*„[...] er hat blasse Haut und sozial nicht so kompetent aber hat es total drauf mit Computern.“<sup>65</sup>*

Wenn Menschen an Informatiker denken, so die Antworten aus den Interviews, stellen sie sich einen *Nerd* vor, einen Technikenthusiasten, einen Einzelgänger. Dieses Bild hätten besonders weibliche Personen im Kopf, weshalb sie nicht mit diesem Bild in Verbindung gebracht werden wollen, obwohl ihnen diese Disziplin womöglich gut läge. Potenzielle Studienanfängerinnen würden sich von diesem Klischee und Vorurteil zu sehr beeinflussen lassen.

*„[...] (das) Frauen eher so denken: Das sind ja nur Nerds. Da sind ja nur Nerds in der Vorlesung. Wenn ich das jetzt studiere, sind da nur die Nerds, die den ganzen Tag vorm Computer sitzen zu Hause. Die den ganzen Tag nur irgendwas programmieren oder zocken oder so was.“<sup>66</sup>*

Zusätzlich würden sich einige Mädchen durch den Gedanken abschrecken lassen, sie müssten bereits vor Studienbeginn programmieren können. Sie verglichen sich mit männlichen Personen, die dies schon seit ihrer Kindheit tun würden und ließen sich dadurch verunsichern.

*„[...] vielleicht auch das Gefühl, man könnte überhaupt nicht mehr mithalten. Weil die Jungs ja schon ab ihrem zwölften Lebensjahr nichts anderes gemacht haben, als an ihrem PC rumgeschraubt und gebastelt.“<sup>67</sup>*

---

<sup>64</sup> Interview Nr. 3, s. Anhang.

<sup>65</sup> Interview Nr. 5, s. Anhang.

<sup>66</sup> Interview Nr. 3, s. Anhang.

<sup>67</sup> Interview Nr. 3, s. Anhang.



In der breiten Gesellschaft sei noch nicht etabliert, dass das Klischee des *Nerds* nicht die Norm in der Arbeitswelt darstellt. Die tatsächliche Arbeit einer Informatikerin oder eines Informatikers sähe in der Realität anders aus, sie sei facettenreich und kommunikativ geworden.

*„Es gibt nicht mehr den, der alleine in seinem Keller hockt und irgendwie vor sich hin codiert für Monate. Es ist ein Team-Ding geworden.“<sup>68</sup>*

Die Frauen, die sich trotz des schlechten Bildes für das Fach Informatik entscheiden, erführen oft ähnliche Reaktionen seitens ihrer Mitmenschen. Alle befragten Frauen erhielten ähnliche Resonanz auf ihre Berufswahl. Sie erzählten von überraschten und erstaunten Reaktionen. Sowohl männliche, als auch weibliche Personen könnten oft das Interesse an der Informatik nicht nachvollziehen. Andere wiederum seien positiv überrascht und würden dieses Fach den Frauen „nicht zutrauen“<sup>69</sup>. Den Frauen wird unterstellt, dieses Fach nur studiert zu haben, um im Berufsleben viel Geld zu verdienen und nicht aus Interesse. Diese Meinung wird verstärkt, wenn die Frauen nicht dem „typischen Bild einer Softwareentwicklerin“ entsprechen. Die Frauen müssen sich teilweise für ihren Beruf rechtfertigen, werden nicht ernst genommen und unterschätzt. Dies gilt nicht nur für außenstehende Menschen, sondern auch für die Familie, Freunde und Bekannte. Es scheint sogar, dass die Reaktionen von Frauen auf den Informatikberuf ein Stück weit überraschter sind, als die der Männer. Das erklären die Frauen durch fehlendes Wissen und Berührungspunkte. Wenn sich Menschen nicht in einer Thematik auskennen würden, wird ihr Erstaunen größer. Andere Frauen reagieren oft mit einem „*Oh, das könnte ich aber nicht.*“ Oder einem „*Oh wow, du siehst aber nicht so aus.*“ Dadurch entsteht eine unsichtbare Barriere, weshalb so manches Gespräch nach der Erkundung des Berufes versiegt. Oft könnte bei den befragten Frauen nicht nachvollzogen werden, weshalb sie sich für einen IT-Beruf entschieden und sich auch privat stark mit Softwarethemen auseinandersetzen.

*„Also dass, was immer wieder mitschwingt, dass Leute denken, dass ich das nur studiert habe, weil sie denken dass es ein Job ist, bei dem man gut verdient. Oder es ein sicherer Job ist und nicht etwas, wofür ich brenne. Und wenn die dann mitkriegen, dass ich meine komplette Freizeit auch noch in dieser Thematik mehr oder weniger verbringe, dann sind doch mehr oder weniger alle*

---

<sup>68</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

<sup>69</sup> Interview Nr. 1, s. Anhang.

*überrascht. Weil so was erwartet man von so einem klassischen Nerd, aber nicht unbedingt von mir.*“<sup>70</sup>

Die Informatikerinnen wünschen sich jedoch, dass ihr Beruf als „normal“ angesehen wird und sie sich nicht für ihre Interessen rechtfertigen müssen. Auf die Frage nach den erhaltenen Reaktionen antwortete eine Befragte folgendes:

*„Ja, oft ziemlich erstaunt. Eine Sache die mich auch ziemlich nervt. Das wird dann auch immer so positiv verpackt. Oh, das ist ja toll, dass du auch Informatik studiert hast. Aber, ich meine, eigentlich will ich ja gar nicht, dass das so was Besonderes ist. Weil eigentlich will ich wie alle anderen mein Studium durchziehen und meinen Job machen. Ich will gar nicht, dass das immer in diesem Kontext beurteilt wird.“*<sup>71</sup>

Diese Antwort zeigt, dass auch positive Reaktionen als negativ empfunden werden können. Andere Frauen empfinden die Resonanz der Menschen auf ihren Beruf wiederum als positiv.

Wenn man dem Klischee des „Nerds“ optisch nicht entspricht, besonders als Frau, verstärkt sich vermeintlich die Überzeugung der Mitmenschen, Frauen könnten keine IT.

*„[...] man nicht immer ganz ernst genommen wurde als Frau. Vor allem, wenn man nicht dem Bild, dass manche von der weiblichen Informatikerin haben, entspricht. Was sage ich mal nicht schlank ist und wo man nicht sicher ist, ob es ein Mann oder eine Frau ist. Das haben die immer eher so erwartet.“*<sup>72</sup>

Wie bereits in einigen Auswertungspunkten angedeutet wurde, ist ein auffallender Faktor das Aussehen und Auftreten der Frauen in der Tech-Branche. Zusätzlich zum Aspekt der Weiblichkeit, wird in einigen Interviews die Optik von anderen Frauen, sowie der eigenen angesprochen. Es scheint je weiblicher und gepflegter eine Frau auftritt, umso weniger traut man ihr Fähigkeiten zu, besonders in einer männerdominierten Umgebung. Dieses Vorurteil hätten nicht nur Männer gegenüber Frauen, sondern insbesondere auch Frauen gegenüber Frauen.

*„Und besonders anstrengend ist es fast, wie viele Gedanken man sich darüber machen muss, wie man auftritt, also auch kleidertechnisch. Weil umso „aufgestylter“ man ist [...] und so mehr man auch Wert auf sein Äußeres legt,*

---

<sup>70</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

<sup>71</sup> Interview Nr. 2, s. Anhang.

<sup>72</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

*sich mehr schminkt, da wird sofort angenommen, die hat damit (Informatik) nichts zu tun. Und das sind Sachen, die in der Szene ein riesen Problem sind.*“<sup>73</sup>

Das lässt darauf schließen, dass Weiblichkeit oft nicht mit technischem Wissen in Verbindung gebracht wird. Ein Grund für dieses anhaltende Klischee könnte auf das allgemeine Image der IT zurückgeführt werden.

*„Man überlegt wirklich, wie man auftritt. Ich habe viele Frauen im Bekanntenkreis, die sagen, sie überlegen ganz genau wie sie sich anziehen, wie sie auftreten, wie sie sich stylen, wie sie sich schminken. Und ziehen sich auch teilweise anders an als privat. Nicht nur was jetzt um den Kleidungsstil geht, das machen ja viele vielleicht, wenn man sich ordentlicher anzieht. Sondern auch bedeckter, als sie sich andere Male geben würden. Damit halt ja nicht das falsche Bild vermittelt wird.*“<sup>74</sup>

Die Entwicklerin spricht weiterhin das damit einhergehende Problem der Selbstzweifel an. Sie berichtet von einem Skandal in der Tech-Szene:

*„Sie war Asiatin. Sie wurde immer wieder in Frage gestellt, ob das auch wirklich ihre Arbeit ist. Weil das eine wahnsinnig attraktive Frau ist, die sich auch pflegt und Wert auf Mode legt. Sie hat eine Art Unterbodenbelichtung für ihren Minirock gemacht. Und die Leute haben nicht geglaubt, dass sie das gebaut hat. [...] Wo niemand einen Mann angezweifelt hätte. Und das hat man immer wieder als Frau.*“<sup>75</sup>

Die Frauen sind überzeugt, dass weibliche Vorbilder dabei helfen könnten, das Fach der Informatik präsenter und transparenter zu machen. Dies könnte Mädchen und Frauen helfen, einen Zugang zu der Thematik zu erhalten. Dies würde eine Möglichkeit darstellen, das Bild der Softwareentwicklerin zu verändern und zu zeigen, dass Frauen den Männern in keiner Weise nachstehen. Es wird in den Interviews betont, dass es zwar wichtig sei, als Vorbild zu fungieren, sie aber langfristig erreichen wollen würden, dass Frauen zur Norm in der IT-Branche werden. Es soll erreicht werden, dass man die Informatik nicht nur mit männlichen Personen verbindet. Unter anderem aus diesem Grund setzt sich eine Informatikerin dafür ein, die IT auf vielen Plattformen attraktiver für das weibliche Publikum zu machen. Unter anderem bei Schülermessen, Jobmessen und Konferenzen versucht sie den jungen Frauen die Vorurteile und Ängste gegenüber der Informatik zu nehmen. Es sei wichtig dem Publikum zu zeigen, dass man beim Einstieg für das Studium der Informatik keine professionellen Programmierkenntnisse

---

<sup>73</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

<sup>74</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

<sup>75</sup> Interview Nr. 4, s. Anhang.

vorweisen muss, dass der normale Alltag in der IT-Branche nicht nur darin besteht alleine vor dem Computer zu sitzen. Ihre Intention ist es, die unsichtbare Hürde und Angst zu nehmen, die manche Mädchen trotz Interesse haben. Durch ihre Auftritte konnte sie bereits einige junge Frauen für ein Studium der Informatik überzeugen. Weiter betont sie, dass es zwar wichtig sei, weibliche Vorbilder zu haben, allerdings sei es auch wichtig zu betonen, nicht nur Frauen in Paraderollen zu präsentieren. Es sollte auch gezeigt werden, dass Frauen sich für die Karriere entscheiden können. Ebenso sollten auch Männer im Gegenzug die Freiheit haben, sich für die Familie zu entscheiden, in Teilzeit zu arbeiten oder Elternzeit in Anspruch zu nehmen, denn das Ausleben der sozialen Komponenten im beruflichen Alltag sei ebenfalls wichtig. Zu betonen ist, dass bei der Gründung einer Familie alle Parteien Rechte und Pflichten haben und dass nicht mehr nur von einer Mutter-Rolle gesprochen werden sollte, sondern vielmehr von einer Eltern-Rolle, die geteilt wird.

Zusammenfassend stellt folgendes Zitat dar, worin aus Sicht der befragten Frauen der Grund des niedrigen Frauenanteils in der Informatik liegt:

*„Also es gibt schon gewisse Vorstellungen oder Vorurteile, die Frauen offensichtlich gegenüber der Informatik haben, schon bevor es ins Berufsleben geht. Frauen werden schon vorher davon abgehalten, überhaupt den Weg zu gehen. Und dann ist es auch überhaupt nicht verwunderlich, dass sich eine Männerdomäne aufbaut. Also die IT ist heute eine Männerdomäne, würde ich schon sagen[...] Aber nicht weil Männer dafür besser geeignet wären, sondern weil offensichtlich Frauen frühzeitig abgeschreckt werden.“<sup>76</sup>*

---

<sup>76</sup> Interview Nr. 3, s. Anhang.

## 6. Diskussion

Zunächst soll erneut auf die Wichtigkeit des Themas der Vorurteile innerhalb der Gesellschaft aufmerksam gemacht werden. Erst durch das Bewusstwerden der Menschen über den existierenden Gender Bias hier insbesondere in der Informatik, kann ein bewussterer Umgang unter Menschen in Unternehmen und Organisationseinheiten stattfinden. Die folgende Diskussion stützt sich auf die Ergebnisse der interviewten Personen der Softwarebranche einer gemeinsamen Abteilung. Daher kann aus den subjektiven Erfahrungen und Berichten nicht allgemeingültig auf andere Personen oder Unternehmen geschlossen werden. Dennoch bilden diese subjektiven Erfahrungen einen realen Zustand ab. Damores Thesen sollen anhand dieser Erfahrungen untersucht und auf ihre Gültigkeit geprüft werden. Im Folgenden wird diskutiert, welche Determinanten Informatikerinnen im Besonderen begegnen und wie Unternehmenskultur den impliziten Gender Bias bei Mitarbeitern beeinflusst.

Als zu Beginn der Informatik Programme und Codes auf Papier entwickelt und geschrieben wurden, schien diese Disziplin ein Beruf mit einem hohen Frauenanteil zu sein. Grundlagenforschung in diesem Bereich machte es möglich, unvoreingenommen und vorurteilsfrei in diesem Gebiet zu arbeiten. Je weiter der Fortschritt in der informationstechnischen Disziplin, umso mehr Männer interessierten sich für das Fach. Je einfacher der Zugang zu Computern, umso mehr Jungen und Männer gab es in diesem Bereich. Bis heute liegt der Anteil an Frauen in informationstechnischen Berufen in Deutschland weit unter dem der Männer. In der Abteilung für *Intelligente und Verteilte Systeme* herrscht hingegen eine im Vergleich zum freien Arbeitsmarkt hohe Frauenquote. Diese Forschungsarbeit versuchte daher anhand qualitativer Interviews Determinanten des impliziten Gender Bias im Berufsfeld der Informatik im Hinblick auf Unternehmenskultur herauszubilden und zu begründen, warum diese Abteilung einen vergleichsweise hohen Anteil an Mitarbeiterinnen aufweist.

Diese Forschungsarbeit bestätigt die vorangegangenen Theorien, dass vielen Frauen der Zugang zur Informatik durch sozialisationsbedingte, gesellschaftliche, kulturelle und strukturelle Hindernisse erschwert wird. Fehlende Berührungspunkte in Bereichen der Informatik erschweren es, mögliche Interessen zu entwickeln oder auszubauen. Vermehrt haben die Frauen in den Interviews darauf hingewiesen, dass unterschiedliche

Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten nicht vom Geschlecht abhängen, sondern sich vielmehr zwischen den Menschen allgemein unterscheiden und individuenspezifisch sind. Trotz offensichtlich biologisch-geschlechtlicher Unterschiede zwischen Männern und Frauen, betonen die interviewten Frauen oft, dass maßgeblich die Erziehung zur Interessenbildung von Kindern beiträgt. Je nach Förderung, würden sich bestimmte Fähigkeiten eher als andere entwickeln. So bestimmt die Sozialisation nicht nur wesentlich über Normen und Werte der Akteure, sondern beeinflusst auch Interessenbildung und Förderung. Diese spezielle Förderung von Mädchen und Jungen im Kindesalter führt zur Ausbildung sozialer Rollen und sozialer Gruppen und Gruppenzugehörigkeiten (In- und Out-Groups), in diesem Falle die „typisch“ weiblichen Rolle. Die so entstehende Kultur prägt und fördert das Verständnis von bestimmten Rollenbildern und Rollenzuschreibungen. Daraus ergeben sich Stereotype, Vorurteile und kognitive Verzerrungen, die zu Sexismus, Diskriminierung und Ungleichbehandlung sowie der unbewussten Bewertung von Individuen führen. Aus diesem Grund liegt der Ursprung der Determinanten des impliziten Gender Bias im Berufsfeld der Informatik bereits im Kindesalter. Bei den Akteuren dieser Erhebung sind die ersten Berührungspunkte mit Computern in der Kindheit zu verzeichnen. Anschließend hat sich persönliches und natürliches Interesse entwickelt. Auffällig ist, dass (beinahe) alle Frauen berichten, durch männliche Bezugspersonen an den Computer herangeführt worden zu sein. Die Akteurinnen verfügten in ihrer Kindheit nicht über ein weibliches Vorbild, das als richtungsweisende Identifikationsperson im informationstechnischen Bereich fungierte. Stattdessen wurde das Interesse an der Informationstechnik durch ein männliches Vorbild geprägt. Sei es der Vater, der Bruder oder der Lehrer einer Schule. In der Kindheit schien den Interviewten dieser Fakt allerdings in ihrer Interessenbildung nicht gestört zu haben. Erst in der Pubertät kamen viele der Befragten vom informationstechnischen Weg ab und beschäftigten sich mehr mit anderen Themen, die stereotyp eher als „weiblich“ und „feminin“ angesehen werden, wie beispielsweise Design oder sozialwissenschaftliche Themen. In der Pubertät vergleichen sich Jugendliche mit Akteuren der gleichen Gruppe (Meso-Ebene), aber auch mit einzelnen Individuen (Mikro-Ebene), sowie mit gesellschaftlichen Strukturen und Systemen (Makro-Ebene). Während dieser Zeit verfestigt sich der implizite Gender Bias, der bei den Akteuren dazu führt, sich eher gesellschaftskonform

zu verhalten. Auch wenn Mädchen/Frauen Interesse für Informatik hegen, fühlen sich einige durch diese strukturellen und kulturellen Hindernisse abgeschreckt oder abgehalten, eine berufliche Laufbahn in einem von Männern dominierten Bereich zu beginnen. Der externe Effekt äußert sich durch geringe Frauenquoten in IT-Studiengängen. Verfolgen die Frauen dennoch das Ziel, einen Beruf in der IT-Branche auszuüben, begegnen ihnen die Auswirkungen externer Effekte des impliziten Gender Bias. Diese äußern sich konkret im Verhalten ihrer Mitmenschen, sind unabhängig vom Geschlecht und treten unbewusst auf. Oft sind sich die Individuen den Auswirkungen nicht bewusst. Implizite Verzerrungen beschränken sich nicht nur auf die Beurteilung und die Bewertung anderer, vor allem werden sie in alltäglichen Mikroverhaltensweisen sichtbar und reproduziert. Bei impliziten geschlechtsspezifischen Verzerrungen bestehen beispielsweise die Annahmen, dass ein Ingenieur oder ein Informatiker ein Mann ist und keine Frau. Der implizite Gender Bias tritt auf, wenn eine Kollegin von ihren männlichen Kollegen bei einem Meeting unterbrochen wird, ohne dass sie es überhaupt merkt. Und der Bias besteht darin, Spielzeug in einem Geschäft nach Geschlecht zu trennen, da angenommen wird, dass Mädchen gerne mit Puppen spielen und Jungen gerne Legos bauen. Indem implizite Verzerrungen unser Verhalten beeinflussen, übertragen wir diese Verzerrungen effektiv auf andere. So haben beispielsweise eine Vielzahl von Aussagen der befragten Frauen die Schlussfolgerung gestützt, dass die Tendenz von Mädchen, sich schwächer mit der Mathematik zu identifizieren, auf kulturell vermittelte Botschaften zurückzuführen ist, welche Mathematik, beziehungsweise MINT-Fächer eher mit Jungen als mit Mädchen verbinden. Diese geschlechtsstereotypischen Botschaften haben zur Folge, dass das Interesse an zukünftigen akademischen Studiengängen und mathematisch orientierten Berufen abnimmt, da diese Bereiche als unvereinbar mit den Selbstverständnissen der Mädchen wahrgenommen werden. Infolgedessen werden Mädchen von MINT-Bereichen abgeschreckt, bevor sie überhaupt Interesse entwickeln können. Während es eine übergreifende kulturelle Botschaft gibt, die Männer und MINT-Bereiche verbindet, ist die geschlechtsspezifische Verzerrung nicht universell. Dies erschafft für Frauen eine Zuschreibung der „technischen Unfähigkeit“ und die gleichzeitig männliche Konnotation im Bereich Informatik. Dies verstärkt die Auswirkungen des Gender Bias, sowohl im Alltag, als auch in der beruflichen Laufbahn. Zusätzlich wird den Kindern

(unbewusst) unterschiedliches Verhalten beigebracht, was dazu führt, im späteren Lebenslauf unterschiedlich behandelt zu werden. So würde das gleiche Verhalten von Männern und Frauen unterschiedlich beim Gegenüber interpretiert und bewertet. Medien haben dazu beigetragen, Informatikberufe zu Stereotypisieren und ein bestimmtes Bild hervorzuheben. Die befragten Informatikerinnen berichteten ebenfalls von einem bestimmten Klischee „des typischen Informatikers und der typischen Informatikerin“. Dies betrifft sowohl das Verhalten, als auch den visuellen Aspekt des Kleidens und Auftretens. Dieses Bild wiederum ist sehr resistent gegen Veränderungen und konnotiert die Informatik als ein männliches Umfeld, welches in Wechselwirkung mit den tatsächlichen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt steht. Das unveränderliche Bild des „typischen Informatikers“ führt zu einer geringen Partizipation von Frauen in der IT, wodurch ungenügend Rollenvorbilder für junge Frauen und Mädchen vorhanden sind und damit eine geringe Frauenquote im Studium einhergeht, was wiederum dazu führt, dass auch der Anteil von Frauen in der IT nicht steigen kann. Dieses Ergebnis stützt auch eine Erhebung des Instituts für Psychologie der TU München, die der Frage nachgeht, warum so viele junge Menschen Informatik *nicht* studieren (vgl. Engeser, Broy & Denert, 2008). Kernergebnisse dieser Erhebung spiegeln die Antworten der interviewten Frauen wieder, die mehrfach das negative Bild der Informatik betonen. Nichtinformatiker assoziieren mit Informatik insbesondere den Aspekt des Programmierens und „des Sonderlings mit mäßiger sozialer Kompetenz“ (ebd.: 1). Eine weitere Erkenntnis dieser Studie zeigt, dass auch Schüler, die objektiv gut geeignet für das Fach wären, durch das negative Bild abgeschreckt werden, da sie nur diffuse Vorstellungen von dem Fach haben. Demnach entscheiden sich nur diejenigen für das Fach, die es sich zutrauen. Der Konsens der Ergebnisse zeigt, dass Schülerinnen und Schüler denken, Programmierkenntnisse seien Voraussetzung für die Wahl des Studienfachs, was von den Befragten ebenfalls bestätigt wurde. Zudem wurde festgestellt, dass das Fach Informatik in Schulen die Wahl des Studiums in einem informationstechnischen Fach begünstigt (vgl. ebd.: 2). Die befragten Frauen aus dieser Erhebung berichteten von gleichen Erfahrungen. Es kann bei diesen Frauen ebenfalls abgeleitet werden, dass sich der frühe Kontakt mit Informatik, Computern etc. begünstigend auf den weiteren IT-Lebenslauf auswirkt, da es Hindernisse abbaut und eine gedankliche Barriere senken kann. Daraus lässt sich ableiten, dass ein



Hinderungsgrund der Berufswahl nicht das fehlende natürliche Interesse und die kognitiven Fertigkeiten sind, wie es Damore darstellt, sondern vielmehr der fehlende Berührungspunkt im Lebenslauf. Im IT-Bereich zeigen sich zwei Grundprobleme. Durch die Digitalisierung werden neue Tätigkeitsfelder im IT-Bereich erschaffen, aber nicht von weiblichen Studieninteressierten erkannt und genutzt. Dies erschwert es Unternehmen, akademisch ausgebildete Frauen einzustellen, selbst wenn sie es wollten. Ein Anstieg der Frauenquote würde es begünstigen, den Bedarf an Fachkräften zu decken und dadurch wiederum die Geschlechtergerechtigkeit erhöhen (vgl. Friedrich et. al., 2018: 6).

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass Geschlechterunterschiede im Arbeitsumfeld durchaus real sein können. Die verschiedenen Erfahrungen der Frauen gehen teilweise sehr auseinander. Aber es zeigt sich, dass, egal ob explizit oder implizit, ein Hauptgrund die Aufrechterhaltung für diese Geschlechterunterschiede die Aufrechterhaltung der Bevorzugung von Männern ist. Geschlechterrollen und geschlechtsspezifische Organisationen institutionalisieren die bevorzugte Position von Männern als Gruppe (vgl. Cleveland, Vescio & Barnes-Farrell, 2005: 161ff.). In unserer Gesellschaft spielen Unternehmen eine grundlegende Rolle beim Aufbau von Geschlechterrollen und damit einer Geschlechterhierarchie, die Männer gegenüber Frauen bevorzugt. Obwohl viele Männer sich der Vorteile, die sie aus ihrem Geschlecht ziehen, nicht bewusst sind, sind diese Vorteile real und bedeutend (vgl. ebd.), wie auch die befragten Frauen berichten.

Die zwei Institutionen, die für die meisten Erwachsenen besonders wichtig sind, sind Arbeit und Familie. Beide sind durch starke Annahmen über die Rollenunterschiede von Männern und Frauen gekennzeichnet. Diese werden weiterhin verstärkt durch die Geschlechterunterscheidung von Familienrollen und der Geschlechterunterscheidung von Arbeitsrollen. So wird beispielsweise oft davon ausgegangen, dass Frauen weniger Engagement in der Arbeitswelt haben werden, da gleichzeitig davon ausgegangen wird, dass Frauen stärkere Verpflichtungen in Bezug auf Familienrollen haben. Das Zusammenspiel geschlechtsspezifischer Annahmen über Arbeit und Familie zeigt sich am stärksten in der Forschung zu Konflikten zwischen Arbeit und Familie und Geschlechtertrennung bei der Berufswahl (vgl. Cleveland, Vescio & Barnes-Farrell, 2005: 161ff.). Die Ergebnisse zeigen, dass in dem untersuchten Feld zwar die

klassischen Rollenbilder existieren, sie sich aber langsam aufzulösen scheinen. Es konnte ein Unterschied zwischen den verschiedenen Tätigkeitsfeldern der Frauen herausgebildet werden. Der Vergleich innerhalb und außerhalb des DLR zeigt, dass Rollenzuschreibungen und -unterschiede verschieden interpretiert werden können.

Der befragte Abteilungsleiter als Führungspersönlichkeit erschafft, fördert und entwickelt Unternehmenskultur in kleinem Rahmen, in dem er seine Methoden auf die Abteilung anwendet. Er berichtete von den Unterschieden, die er im Verlauf seiner Tätigkeit und den Umstrukturierungen der Abteilung in Hinblick auf den Frauenanteil machte. Seiner Ansicht nach können Frauen durch ihre Anwesenheit die Gruppendynamik positiv beeinflussen. Das Konkurrenzdenken hätte abgenommen und ein kommunikativer und offenerer Umgang unter dem Kollegium wäre erfolgt. Diese Erfahrung wird von einer Studie gestützt, die sich dem Geschlechterungleichgewicht widmete und sich für mehr Frauen in der Softwarebranche ausspricht. Um den tatsächlichen Nutzen der Erreichung eines solchen Gleichgewichts zu eruieren, untersuchten Catolino et. al. empirisch die Beziehung zwischen einem solchen Gleichgewicht und dem Auftreten von Gemeinschaftsauffälligkeiten („*Community Smells*“), wie zu stark getrennte Untergruppen oder Einzelgänger. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Anwesenheit von Frauen im Allgemeinen die Menge der *community smells* reduzieren. Die Auswirkungen dieser Ergebnisse hängen mit der effektiven Zusammensetzung von Teams zusammen, um die Verbreitung von unangenehmen *community smells* in komplexen Softwareunternehmen zu verhindern. Darüber hinaus bestätigen die Ergebnisse den allgemein etablierten positiven Effekt des Geschlechtergleichgewichts in Softwareteams (vgl. Catolino et. al., 2019).

Besonders eine Befragte äußerte sich auch zu dem Vorkommen, dass Frauen ein Unternehmen verlassen, kämen sie mit zu vielen subjektiven Erfahrungen in Kontakt, die sie an ihrem Berufsfeld zweifeln lassen. Dazu zählen beispielsweise Ungleichbehandlungen oder weitere Konsequenzen des Gender Bias. Für die Frauen sei es teilweise zu anstrengend, dagegen anzukämpfen, weshalb sie die IT-Branche verlassen. Des Weiteren berichteten sie von großen Abwanderungen von Frauen aus der IT-Branche. Dies ist nicht nur für die Individuen ein Schritt in eine möglicherweise schlechter dotierte Position, sondern bedeutet auch für Unternehmen und

Organisationen eine Abwanderung von wichtigem Human-Kapital. Die Auswertung der Interviews zeigte, dass Frauen aufgrund von Diskriminierung die Arbeitsstelle verlassen, um sich nicht in ihrem sozialen und beruflichen Umfeld für ihre Interessen rechtfertigen zu müssen. Dies sei auf Dauer anstrengend und mühsam. Es kann daher nicht zielführend sein, von Frauen männliche Verhaltensweisen zu fordern und zu fördern. Vielmehr sollten die Qualifikationen der Individuen geschätzt und gefördert werden. Für Arbeitgeber ist es daher auch aus dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit lohnenswert, dem Gender Bias im Arbeitsumfeld entgegenzuwirken.

Die Auswirkungen von Ungleichbehandlungen und Biases haben auch das *Harris Poll*<sup>77</sup> und das *Kapor Center for Social Impact*<sup>78</sup> in einer Studie dargelegt, die ähnliche Ergebnisse machten. Die *Tech Leavers Study* stellt dar, warum Menschen freiwillig ihre Jobs in der Technikbranche aufgaben. Befragt wurde eine national repräsentative Stichprobe von US-Erwachsenen, die ihre Stelle in der Tech-Branche innerhalb der letzten drei Jahre verlassen haben. Während Menschen ihren Arbeitsplatz aus einer Vielzahl von Gründen verlassen, wie dem Wunsch, sich um beruflichen Aufstieg oder höhere Bezahlung zu bemühen, bis hin zu einer kürzeren Fahrtzeit oder einem Karrierewandel, stellten die Forscher fest, dass ungerechte Behandlung der größte Fluktuationsfaktor ist, der alle Gruppen und vor allem unterrepräsentierte Fachleute betrifft (vgl. Scott, Kapor Klein & Onovakpuri 2017: 4). Die Studie fand durch ein qualitatives Erhebungsverfahren heraus, dass Unfairness den Fluktuationsgrad in Unternehmen fördert, die Erfahrungen der einzelnen befragten Gruppen sehr unterschiedlich sind, den Unternehmen jedes Jahr Milliarden kostet und das Initiativen für Vielfalt und Integration die Unternehmenskultur verbessern sowie die Fluktuationsrate reduzieren, wenn sie richtig durchgeführt würden (vgl. ebd.). Tech-Mitarbeiter aus allen Bereichen nannten Ungerechtigkeiten mehr als jeden anderen Faktor als einen Schlüsselfaktor für ihre Entscheidung das Unternehmen zu verlassen. Unfairness oder Misshandlung innerhalb der Arbeitsumgebung war der am häufigsten genannte Grund für diese Entscheidung. Diversitäts- und Inklusionsinitiativen können die Unternehmenskultur verbessern und den Fluktuationsgrad reduzieren - wenn sie

---

<sup>77</sup> Marktforschungsunternehmen in den USA.

<sup>78</sup> Unternehmen der USA, das darauf abzielt, das Technologie-Ökosystem und das Unternehmertum vielfältiger und integrativer zu gestalten. In diesem Zuge ist die Tech-Leavers-Studie entstanden.

richtig durchgeführt werden. Die Mitarbeiter weisen darauf hin, dass die Verbesserung der Arbeitskultur die Bindung und das Vertrauen steigern kann, um Unternehmenskultur fairer und integrativer zu gestalten (vgl. ebd.).

Geschlechterrollen und entsprechende Geschlechterstereotypen sind extrem eng gefasst. Wie diskutiert, werden Frauen angesichts von Stereotypen und Rollenzuschreibungen, als weniger kompetent, weniger ehrgeizig und weniger wettbewerbsfähig als Männer charakterisiert und können für Führungspositionen übergangen werden, wie das Beispiel der Universitätsbewertungskommission aus Interview 2 beschreibt. Andererseits, wenn sich Frauen als ehrgeizig und einsatzbereit präsentieren, können sie ablehnende Reaktionen hervorrufen. Diese Reaktionen können zu sozialen oder wirtschaftlichen Sanktionen gegen diejenigen führen, die sich nicht stereotypisch verhalten. So werden Frauen (oder Männer) oft bestraft, wenn sie sich nicht an stereotypem Verhalten orientieren, wie die unterschiedliche Bewertung von Verhalten aus Kapitel 5 belegt.

Wie zuvor in der Studie von Catolino et. al. beschrieben, sind stark getrennte Untergruppen und Einzelgänger nicht förderlich für Unternehmen. Frauen reduzieren durch ihre Anwesenheit die *community smells* der Arbeitsumgebung. Die Qualität der Organisationsstruktur- und kultur sowie die Qualität der Kommunikation würden positiv beeinflusst. Eben diese Determinanten wurden auch vom Abteilungsleiter bei der Entwicklung der Abteilungsstruktur genannt. In den Teams der Abteilung ist die Zusammensetzung aus männlichen und weiblichen Mitgliedern nahezu ausgeglichen. Die lange Beschäftigungszeit der befragten Frauen innerhalb der Abteilung lässt ebenfalls auf ein gutes Arbeitsklima schließen. Zwei der befragten Frauen sind seit Beendigung der Universitätskarriere in der Abteilung angestellt und berichteten maßgeblich über weniger explizite Erfahrungen des Gender Bias, Diskriminierung oder Ungerechtigkeiten. Allerdings kann man aus den Interviews nicht nur feindseligen Sexismus und Diskriminierung lesen. Die Kombination aus feindseligem Sexismus und wohlwollendem Sexismus, scheint gemeinsam einen Großteil der zeitgenössischen Voreingenommenheit gegenüber Frauen auszumachen. Sowohl das Beispiel der Hausaufgabenübernahme aus Interview 1, als auch die vermeintlich positiven Reaktionen auf den Beruf der Informatikerinnen zeigen eben diesen wohlwollenden

Sexismus auf. Die Reaktionen auf ihren Beruf in der Softwarebranche weisen bei allen Frauen Gemeinsamkeiten auf, den in Kapitel 2.3 beschriebenen Wow-Effekt. Männer, aber besonders Frauen, reagieren auf diesen Beruf überrascht und erstaunt. Diese Reaktion wirkt zunächst positiv, birgt aber den impliziten Charakter der Unterschätzung.

Wie das Lack-of-fit-Modell von Heilman beschreibt, haben Geschlechterstereotype enorme Auswirkungen auf die Wahrnehmung von Frauen, gewöhnlich die Bewertung von Frauen in bestimmten beruflich höheren Positionen. Dies gilt insbesondere für die Bewertung in Berufen, die von Männern dominiert sind. Dort wird allgemein erwartet, dass bestimmte männliche Verhaltensweisen erfordert werden, um diesen Beruf auszuüben. Dies spürten auch bereits die befragten Frauen, die von Ungleichbewertung von Verhalten berichteten. Weiterhin geht das *Lack-of-fit-Modell* davon aus, dass Attraktivität ein entscheidender Faktor bei der Bewertung von Individuen ist. Wenn Frauen nicht dem „typischen Frauenbild einer Informatikern“ entsprechen, werden sie weniger ernst genommen und ihnen werden weniger Fähigkeiten zugesprochen. Wie in der Auswertung von Interview 4 vorgestellt wurde, scheinen sich einige Frauen absichtlich weniger ästhetisch und weiblich zu kleiden, um im beruflichen Umfeld ernster genommen zu werden. Hier gilt somit, je weiblicher das Aussehen und Auftreten einer Frau, umso weniger informationstechnisch-fachliche Kompetenzen werden ihr zugeschrieben. Die Frauen werden anhand physischer Daten kategorisiert und von Außenstehenden auf Grundlage der Erwartungen an diese Kategorie implizit beurteilt. So scheint es nach Auswertung der fünf Interviews, dass Fähigkeiten und Fertigkeiten bei Frauen in männerdominierten Berufen zunächst geringer eingeschätzt werden.

Eine Befragte merkte an, dass man als Frau nicht eine unter vielen Software-Entwicklerinnen und Entwicklern sein kann, ohne entweder als schlechter als Männer oder überragend sein zu können. Frauen in männerdominierten Berufen nehmen so eine Sonderstellung ein. Die Repräsentation von Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Frau würde auf die Leistungsbewertung aller weiteren Frauen übertragen werden, wohingegen Männer eher individuell betrachtet würden. Übertrifft eine Frau die an sie gestellten Leistungserwartungen, gilt sie als besonders herausragend. Entspricht sie dem Maß nicht, gilt sie als weniger kompetent als ihre männlichen Kollegen. Im

Allgemeinen werden Männern mehr Fähigkeiten zugesprochen und erhalten auf diese Weise mehr Möglichkeiten. Indem Frauen schlechter eingeschätzt und beurteilt werden als männliche Kollegen, werden ihnen (berufliche) Chancen und Möglichkeiten genommen oder erschwert.

Sind Frauen schließlich in einem männerdominierten Arbeitsumfeld angekommen, werden sie oft unterschätzt, nicht ernst genommen, diskriminiert oder leiden unter Vorurteilen. Dennoch ist die Informatik eine Leidenschaft der Frauen, mit der sie etwas bewirken und erreichen wollen. Menschen reagieren gegenüber Frauen in der IT-Branche oft überrascht und äußern unterschwellig Bedenken und Erstaunen. Häufig sind sich Frauen impliziten Äußerungen und Handlungen nicht bewusst, bis sie darauf aufmerksam gemacht werden. Auffällig ist auch, dass nicht nur Männer einen impliziten Gender Bias aufweisen. Besonders Frauen erliegen dem impliziten Gender Bias gegenüber Frauen. Dies könnte daran liegen, dass sich Frauen oft selber unterschätzen, sehr kritisch sind und diese Denkweise auf andere Frauen übertragen könnten. Dies stützt auch eine Studie, die das Selbstkonzept von Studierenden bewertete. So fanden die Forscherinnen heraus, dass Männer ein signifikant höheres akademisches Selbstkonzept aufweisen als Frauen und ihre Fähigkeiten höher bewerteten, als Frauen dies taten (vgl. Cooper, Krieg, Brownell, 2018).

In dieser Erhebung wurde ersichtlich, dass nur eine von fünf befragten Frauen eine Leitungsposition erstrebte. Das bedeutet, dass vier von fünf befragten Frauen keine Führungsposition innehaben möchten. Vielmehr ist bei den Frauen ein allgemein vorurteilsfreier Umgang mit ihrem Beruf erwünscht. Dieser Umgang ist ebenfalls in der Abteilung der befragten Frauen erwünscht. So wurde durch aktives Einschreiten des Abteilungsleiters sowie aufmerksamen Mitarbeitenden erreicht, explizite Geschlechtsverzerrungen zu vermeiden. Bei Personen, die durch Äußerungen oder Verhalten auffielen, wurde in privaten Gesprächen ein Bewusstsein für den Gender Bias geschaffen. Auf organisatorischer Ebene könnten ausgearbeitete Kurse zu einer Bias-Reduktion beitragen. Diese Kurse könnten DLR-weit ausgeführt werden und als dauerhafter Kurs im Bereich der Weiter- und Fortbildung von Kompetenzen angeboten werden. In einem solchen Kurs könnten die Teilnehmenden lernen, auf den impliziten Gender Bias aufmerksam zu werden und ihn aktiv zu erkennen. Es ist davon

auszugehen, dass auf diese Weise explizite Handlungen reduziert werden können, implizite Wirkmechanismen dagegen scheinen sehr resistent zu sein.

James Damore behauptet in seinem Paper, Frauen und Männer würden unterschiedliche Erwartungen an Arbeitgeber stellen. Des Weiteren schlägt er Möglichkeiten vor, wie mehr Frauen für technische Berufe begeistert werden könnten, wie folgende Passage aus dem Memo belegt:

*„Make tech and leadership less stressful. Google already partly does this with its many stress reduction courses and benefits. Women on average look for more work-life balance while men have a higher drive for status on average. Unfortunately, as long as tech and leadership remain high status, lucrative careers, men may disproportionately want to be in them. Allowing and truly endorsing (as part of our culture) part time work though can keep more women in tech. The male gender role is currently inflexible. Feminism has made great progress in freeing women from the female gender role, but men are still very much tied to the male gender role. If we, as a society, allow men to be more “feminine”, then the gender gap will shrink, although probably because men will leave tech and leadership for traditionally “feminine” roles” (Damore, 2017: 6).*

Die aufgelisteten Punkte ähneln denen des DLR. Darunter fallen Mentoring-Programme für Frauen, die flexible Anpassung der Arbeitszeit und die Möglichkeit auf Teilzeit. Damore verfolgte durchaus positive Ansätze. Allerdings begründet er seine Ideen nur auf dem Aspekt der biologischen Unterschiede der Geschlechter. Es wird in seinem Memo vernachlässigt, dass durchaus viele Frauen ein natürliches Interesse an technischen Berufen haben oder entwickeln könnten und durch strukturelle und gesellschaftliche Begebenheiten daran gehindert werden. Ziel sollte daher nicht nur sein die Arbeitsbedingungen anzupassen. Die befragten Frauen vertreten die Meinung, Erwartungen an den Arbeitgeber unterscheiden sich individuell von Mensch zu Mensch. Ansichten und Werte in Bezug auf Arbeitsbedingungen seien individuenpezifisch und könnten nicht durch das biologische Geschlecht generalisiert werden. Daher ist es in jedem Fall positiv, wenn Arbeitgeber viele Möglichkeiten für die Vereinbarung von Arbeit, Freizeit und/oder Familie bieten. Diese Möglichkeiten sind für die befragten Frauen allerdings zusätzliche Gegebenheiten, die erst mit der Zeit wertgeschätzt werden. Der ursprüngliche Bewerbungsgrund begründet sich in der Thematik der Arbeit, beziehungsweise des Forschungsthemas. Dennoch wird in der Abteilung die Senkung des Gender Gap angestrebt, sowie traditionellen Geschlechterrollen

entgegengewirkt. Dies wird vom Abteilungsleiter unterstützt und vorgelebt, indem er beispielsweise sechs Monate Elternzeit beansprucht. Dies entspräche nach Damore einer Feminisierung der Männer. Dennoch sagt Damore weiter, dass soziale Systeme der Tech-Branche geändert nicht willkürlich werden sollten, nur um eine ausgeglichene Quote von Frauen und Männern zu erreichen.

*„Philosophically, I don't think we should do arbitrary social engineering of tech just to make it appealing to equal portions of both men and women. [...] For example, currently those willing to work extra hours or take extra stress will inevitably get ahead and if we try to change that too much, it may have disastrous consequences.“ (Damore, 2017: 6).*

Diese Aussagen machen Damores Äußerungen konträr und kontrovers, da er einerseits Vorschläge für mehr Frauen in technischen Berufen macht und andererseits diese nicht umsetzen möchte, da er keine positiven Effekte für Unternehmen sieht. Diese Ansicht wird durch das Interview mit dem Abteilungsleiter nicht geteilt. Dieser beschrieb, dass sich sowohl die thematische Vielfalt, als auch die Unternehmenskultur sowie das Arbeitsklima positiv durch weibliche Kollegen entwickelt haben. Zudem begründet er den Anstieg der Frauenquote innerhalb der Abteilung durch die steigende Variation an interdisziplinären informatischen Themengebieten. Der offene und freundliche Umgang, sowie Verwirklichungsmöglichkeiten und Freiheiten im beruflichen Alltag machen für alle Befragten ein gutes Arbeitsumfeld aus. Um dem Gender Bias in der Gesellschaft, in Unternehmen oder Abteilungen entgegenzuwirken, muss ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass eben dieser existiert. Offene Kommunikation und Reflexion eigener Taten sind essentiell, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Frauen und Männer gleichwertig arbeiten können. Ebenfalls sollte bei einer Neueinstellung nicht zwischen den Geschlechtern differenziert werden. Denn so existiert bei allen Bewerbern und Neueinsteigern kein Schwangerschaftsrisiko (bei Frauen), sondern vielmehr ein Elternschaftsrisiko, unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung. Schon bei der Ausschreibung von vakanten Stellen sind die wie in Kapitel 2.3 beschriebenen Geschlechtszuschreibungen anhand bestimmter Begrifflichkeiten zu beachten. Diese wirken implizit auf die Akteure, sodass bestimmte Begriffe und Formulierungen eher männlich oder weiblich konnotiert sind. Frauen lassen sich bei Stellenanzeigen eher von „männlichen“ Begrifflichkeiten abschrecken. Wie in Interview sechs beschrieben, gibt es auch in der untersuchten Abteilung



Herausforderungen bei Stellenausschreibungen und -beschreibungen. Je höher die vakante Stelle ausgeschrieben ist, umso mehr Kenntnisse und Fähigkeiten sind aufgelistet. Aber je mehr Punkte aufgelistet sind, umso weniger Frauen bewerben sich. Daher sollte bei der Formulierung gezielt der Fokus auf eine neutrale, oder eher „weibliche“ Formulierung geachtet werden, damit sich mehr Frauen angesprochen fühlen.

Die Autoren Wang und Redmiles verweisen in ihrer Untersuchung über den impliziten Gender Bias in US-Softwareunternehmen auf zwei verschiedene Methoden, um auf den Gender Bias in Unternehmen aufmerksam zu machen - sowohl auf individueller, als auch auf organisatorischer Ebene. Erstens, die Gestaltung einer Reihe von sorgfältig ausgearbeiteten und empirisch getesteten Trainingskursen zur Bias-Reduktion in Bildungseinrichtungen und Softwareentwicklungsorganisationen. Die Trainings können eine Komponente beinhalten, die es den Teilnehmern ermöglicht, sich selbst besser zu verstehen, indem sie direkt mit ihren eigenen impliziten Vorurteilen konfrontiert werden. Dies hat das Potenzial, implizite geschlechtsspezifische Verzerrungen sowohl bei derzeitigen Berufstätigen als auch bei Informatik-Studierenden (zukünftige Berufstätige) zu reduzieren. Die kontinuierlichen Trainings maximieren somit die Wirkung. Die meisten Verzerrungsreduktionsstrategien sind jedoch nur temporäre Maßnahmen. Man kann nicht erwarten, dass ein einfaches Training oder sogar einige wenige Kurse die schädlichen Auswirkungen impliziter Geschlechterverzerrungen dauerhaft umkehren. Tatsächlich ist es wahrscheinlich, dass der Nutzen, der auch durch ein kontinuierliches Trainingsprogramm erzielt wird, begrenzt sein wird. Daher muss die Ausbildung regelmäßig erfolgen und während der gesamten Laufbahn fortgesetzt werden. Hier sei darauf hingewiesen, dass diese Kategorisierung ebenfalls zur Entstehung von Vorurteilen beitragen kann und daher das Angebot für alle Mitarbeiter eines Unternehmens angeboten werden sollten. Die zweite Methode bezieht sich auf die Organisationsebene. Softwareentwicklungsunternehmen können proaktiv Frauen in gegenstereotypischen Rollen einstellen und ihre weiblichen Mitarbeiter ermutigen, technische Führungsrollen zu übernehmen. Mehr weibliche technische Führungskräfte zu haben trägt nicht nur dazu bei, implizite Verzerrungen zu reduzieren, sondern auch die von Männern dominierten Organisations-/Gesellschaftskulturen herauszufordern und zu transformieren (vgl. Wang & Redmiles, 2019: 7). Ähnliche Verfahren hat auch

der Abteilungsleiter der untersuchten Abteilung eingeführt. Er fördert Frauen, aktiv Führungsrollen zu übernehmen. Zudem versucht er, die „typischen“ Rollenbilder aufzulösen und genderneutrales Handeln zu veranlassen.

Alle Aussagen von Damore werden auf biologischer Ebene diskutiert. Zwar versucht er mehrfach anzumerken, seine Aussagen bezüglich der Unterschiede zwischen Männern und Frauen nicht absolut darzustellen, dennoch seien sie naturgegeben und nicht kulturell beeinflussbar. Die Tatsache, dass die Informatik, insbesondere die Entwicklung von innovativen Softwarelösungen, einst eine weibliche Branche war, widerspricht diesem Konzept. Die kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für die Ausübung eines Informatikberufs erforderlich sind, sind kein Grund der Nicht-Ausübung des Berufes bei Frauen. Vielmehr zeigte sich, dass es andere Determinanten sind, die Frauen hindern einen solchen Beruf zu ergreifen. Auch die angesprochenen Aspekte der Förderung der Work-Life Balance und der Reduzierung von Stress am Arbeitsplatz haben sich bei den befragten Frauen nicht als Bewerbungsgrund herausgestellt. Alle Interviewpartnerinnen gaben als Bewerbungsgrund das Interesse an den Forschungs- und Arbeitsthemen an. Die Tatsache der sozialen Vorteile wird von allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als positiv beschrieben. Die Wertigkeit dieser Vorteile wurde jedoch erst im Laufe der Beschäftigungszeit wahrgenommen. Die Aspekte der Vergütung und des Status scheinen bei den befragten Frauen nicht die höchste Prämisse zu sein. Vielmehr solle ein guter Lebensstandard ermöglicht werden. Zudem stellt der Wunsch der Normalität und Gleichbehandlung von Frauen in der Informatik einen ausschlaggebenden Punkt dar. Weibliche Vorbilder sowie mehr Transparenz des Berufsbildes sollen Frauen dabei helfen, ihr (mögliches) Interesse an dem Fach zu fördern. Der Aspekt der Work-Life Balance bei den befragten Frauen ist recht hoch, allerdings wird Teilzeitarbeit nur von einer Befragten aktiv genutzt. Die anderen Frauen verweisen auf die gleichen Familienwerte der männlichen Kollegen der Abteilung und des Instituts. In dem Sinne stimmen die Aussagen mit denen Damores überein, dass Frauen das Arbeitsumfeld und die Vereinbarung von Arbeit und Privatleben schätzen. Allerdings bildet der Fakt der Familienfreundlichkeit nicht die Ursache der Berufswahl oder den Grund einer Bewerbung bei einem Unternehmen.

Der implizite Gender Bias tritt nach wie vor in unserer Gesellschaft, als auch in Unternehmen und Organisationen auf. Er äußert sich besonders durch Mikroverhaltensweisen und versteckten Einstellungen gegenüber dem weiblichen, aber auch dem männlichen Geschlecht. Daher sollte ein Wertegleichgewicht zwischen den Geschlechtern gefördert werden, sodass Menschen den Beruf ausüben können, für den sie sich interessieren. Alle Menschen sollten für sich entscheiden können, welche Art der Karriere sie verfolgen und ihre Familienplanung mit dem Beruf übereinbringen können, ohne vorschnell ver- und beurteilt zu werden. Jeder Mensch sollte die Freiheit haben, seine Ziele zu verfolgen.

## 7. Fazit

Das Thema über Frauen in der Informatik ist ein sehr aktuelles und umstrittenes Thema. So führt Softwareentwickler James Damore den Mangel an Frauen in der Softwarebranche auf biologische Ursachen zurück. Vorgeburtliches Testosteron solle die analytischen Fähigkeiten von Männern erheblich fördern und begünstigen. Des Weiteren führt er an, dass sich die biologischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf individueller Ebene durch den Gender Bias äußern und auf institutioneller Ebene durch verschiedene Forderungen an den Arbeitgeber beeinflusst werden können (bessere Work-Life Balance, weniger Stress). Dadurch, dass die biologischen Unterschiede naturgegeben sind, sind sie gegeben und nicht zu beeinflussen. Weder die Gesellschaft, noch die Kultur oder die Erziehung können laut Damore etwas daran ändern. Er spricht den Gender Bias nicht ab, sagt aber, dass alle Gegebenheiten wertfrei hinzunehmen seien. Um seine Konzepte zu überprüfen, wurden zunächst die theoretischen Konzepte von Sex, Geschlecht und Gender erläutert, sowie darauf aufbauend der implizite Gender Bias von den Konzepten Diskriminierung, Vorurteilen und Stereotypen abgegrenzt. Es wurden diverse Determinanten des impliziten Gender Bias bei Frauen in dem Berufsfeld der Informatik im Hinblick auf Unternehmenskultur vorgestellt und diskutiert. Um die Vorannahmen der Theorie zu überprüfen, wurden qualitative Interviews mit Frauen aus der Softwarebranche geführt. Die qualitative Studie wurde mit den Mitarbeiterinnen des Instituts für „Simulations- und Softwaretechnik“ des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt geführt. Einerseits arbeiten dort Frauen aktiv mit Software und andererseits bietet das DLR viele soziale Vorteile. Zusätzlich wurde ein Interview mit dem Abteilungsleiter geführt, um die Auswirkungen von Frauen in Softwareteams zu untersuchen sowie mehr über den Aspekt von Unternehmenskultur und den Einfluss der Führungsperson herauszufinden. Durch die Präsentation der Ergebnisse sowie die darauf folgende Diskussion konnte festgestellt werden, dass die theoretische Basis (weitgehend) durch die subjektiven Interviews verifiziert wurde.

Die Leitfragen waren geprägt von dem Verständnis der Entstehung und Wirkungsweise von Vorurteilen. Diese Vorurteile werden als negative Einstellungen gegenüber einer sozialen Gruppe oder Personen definiert. Grundsätzlich dienen sie wie Stereotype und

soziale Kategorisierungen einer schnellen Interpretation der Umwelt. Sie unterliegen Einflüssen auf verschiedenen Ebenen: persönlich, durch Sozialisation, Kultur und Rollenbilder. Durch ein Zusammenspiel der verschiedenen Komponenten aus versteckten (negativen) Einstellungen einer Person oder Personengruppe erwächst der implizite Gender Bias, welcher sich gegenüber dem weiblichen Geschlecht äußert. Dieser wird unterstützt durch unterschiedliche Vorannahmen über Frauen und Männer und stützt sich auf vorherrschende Rollenbilder.

Determinanten, die die Berufswahl (der befragten) Frauen beeinflussen, begründen sich im natürlichen Interesse, welches sich bei den meisten Frauen schon in der frühen Kindheit durch Förderung und persönliche Bezüge entwickelte. Bei der Berufswahl haben alle Interviewten davon berichtet, sich nur an der Thematik des Berufes orientiert zu haben und nicht an den sozialen Vorteilen der Unternehmen. Auch der Aspekt der Vergütung scheint bei den befragten Frauen eine geringere Prämisse gehabt zu haben. Die sozialen Vorteile würden erst im Verlaufe der Tätigkeit im Unternehmen wichtiger werden und einen höheren Stellenwert einnehmen. Die Intention eines Arbeitgebers, ein ausgewogenes Verhältnis von Familien-/ Frei- und Arbeitszeit zu pflegen, ist durchaus sehr positiv, sollte sich allerdings nicht nur an Frauen wenden. Alle Mitarbeiter profitieren gleichermaßen von diesen Vorteilen und sie schaffen so einen Rahmen der Normalität, welcher die „typischen“ Rollenbilder langsam aufzulösen scheint. Dies widerlegt bedingt den Vorschlag von Damore, alleine mit sozialen Vorteilen im Beruf mehr Frauen für die Tech-Branche zu begeistern. Das Interesse am Fach Informatik und den vielen Tätigkeitsfeldern, macht für die Frauen den wichtigsten Punkt aus. Das natürliche Interesse im Kindesalter zeigt, dass nicht die Biologie alleine der Grund für das Geschlechterungleichgewicht in der Informatik sein kann, wie es Damore schildert. Im Verlauf ihres Lebens, begegneten den Frauen diverse Formen des impliziten Gender Bias, welcher sich gegenüber den befragten Frauen in Form von Mikroverhaltensweisen, wie beispielsweise Ignoranz, Fehleinschätzungen der Fähigkeiten oder der Tatsache, dass sie nicht ernst genommen und unterschätzt werden, äußerte. Zusätzlich müssten sich die befragten Frauen des Öfteren für ihre Interessen und Berufswahl rechtfertigen, weshalb einige Frauen dem Druck auf längere Zeit nicht standhielten und die IT-Branche verlassen. Die Ergebnisse zeigen auf, dass kognitive Verzerrungseffekte bezüglich des weiblichen Geschlechts eine besondere Rolle in

männerdominierten Arbeitsumfeldern einnehmen. Es zeigte sich, dass das Bewusstseinsbild von Informatikerinnen und Informatikern in Form von Stereotypen durch die öffentliche Meinung repräsentiert wird und einen enormen Einfluss auf die Gesellschaft hat. Aufrechtgehaltene Geschlechterstereotype und Rollenbilder übertragen sich generationenübergreifend, sodass Menschen unbewusst dem impliziten Gender Bias erliegen, welcher in der Informatik noch immer ein Problem für viele Frauen zu sein scheint. Das Aussehen hat sich ebenfalls als ein wichtiger Faktor herausgestellt. Je weiblicher und femininer eine der Frauen auftritt, umso weniger werden ihre Fähigkeiten anerkannt. Dies sei ein Grund, weshalb einige Frauen aus der Branche sich weniger zurechtmachen würden, als sie es gerne wollten. Als Reaktionen auf ihren Beruf erhalten die befragten Frauen oft Antworten, die den „Wow-Effekt“ implizieren, welcher auf eine Unterschätzung der Frau verweist. Dies äußern sowohl Männer, als auch Frauen gegenüber Frauen. Damore beschreibt in seinem Memo ebenfalls das Vorhandensein des Gender Bias, er behauptet jedoch, dass dieser ebenfalls naturgegeben und unveränderlich sei. Wie in der Auswertung der Interviews und der Diskussion beschrieben, sei der Gender Bias durch die Gesellschaft und Sozialisation sowie typische „Rollenbilder“ erlernt und es sollte gegen eben diesen vorgegangen werden, um ein Bewusstsein zu schaffen und so Vorurteilen vorzubeugen.

Aus subjektiver Sicht des Abteilungsleiters wurde herausgearbeitet, dass der implizite Gender Bias zwar vorherrscht, diesem aber versucht wird entgegenzuwirken. Dies versucht der Abteilungsleiter durch einen offenen Umgang und Vorleben von gleichberechtigtem Verhalten, wie das Nehmen von Elternzeit, zu erreichen. Sobald er von einem Fall der Ungleichbehandlung seitens des Kollegiums erfährt, führt er mit dieser Person ein Gespräch. Dadurch möchte die Führungsperson ein Bewusstsein für den impliziten Gender Bias schaffen und Vorurteile in der Abteilung abbauen und vorbeugen. Zusätzlich etablierte er ein neues Bewerbungsverfahren, welches sich durch Offenheit und Gleichberechtigung kennzeichnet. Jede Bewerberin und jeder Bewerber wird individuell betrachtet und bewertet. Zudem fördert er aktiv, Frauen in Führungspositionen zu etablieren. Laut Aussagen des Abteilungsleiters kann die Führungsperson dazu beitragen, gesellschaftliche Rollenbilder zu überdenken, indem er seine Position nutzt und einen hohen Wert auf Familienfreundlichkeit für beide Geschlechter legt. Wie von Damore vorgeschlagen, ist die Zusammenarbeit in der

Abteilung kommunikativ und menschenfreundlich gestaltet. Ein wichtiger Aspekt, der sehr vom Abteilungsleiter gefördert wird, ist die Anerkennung der Fähigkeiten und Fertigkeiten der Informatikerinnen. Der Einfluss eines Vorgesetzten kann eine Möglichkeit zu einem offeneren Denken und dem Selbstverständnis von Gleichberechtigung und Emanzipation bei beiden Geschlechtern fördern, aber nicht vorbeugen. Dies muss auf der Individualebene geschehen, indem Rollenbilder aufgebrochen und Vorurteile überdacht werden und sich alle Geschlechter frei entwickeln dürfen.

Der Konsens der Frauen lautet, die Gesellschaft und die Kultur, mit all ihren Stereotypen und Rollenbildern, erschweren es Mädchen und Frauen, in einem männerdominierten Bereich Fuß zu fassen. Viele junge Frauen haben ein falsches Bild von Informatik. Darunter fallen eine falsche Einschätzung der Tätigkeiten, der Kenntnisse vor dem Studium und dem negativen Bild des „typischen“ Informatikers, mit dem viele Mädchen und Frauen nicht in Bezug gebracht werden möchten. Dies gründet mitunter auf der Tatsache, dass viele junge Mädchen keine Berührungspunkte mit Computern oder informatischen Themen gehabt haben, wodurch eine unsichtbare Hürde entsteht. Frauen sollten indes als „normal“ in der Informatikbranche und auch generell in technikorientierten Branchen sein.

Zusammenfassend hat James Damore in seinem zehnsseitigen Memo einige Determinanten genannt, welche ein gemeinsames Arbeiten von Männern und Frauen in der Informatikbranche angenehmer gestalten können. Darunter die sozialen Vorteile und ein offenes und kommunikatives Umfeld. Allerdings sollten sich seine Aussagen diesbezüglich auf beide Geschlechter beziehen. Zwar erkennt er den Gender Bias an, sieht aber keinen direkten Grund, diesen im Sinne des Unternehmens zu unterbinden. Durch das Interview mit dem Abteilungsleiter konnte herausgefunden werden, dass durch ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Softwareteams die Stimmung und die Produktivität, sowie der Umgang untereinander verbessert werden konnte.

### *Ausblick*

Der Bereich der Informatik hat heutzutage viel mit Kommunikation und Teamarbeit zu tun, um angepasste Lösungen für Software zu finden und zu entwickeln. Um das falsch vermittelte Bild des Berufes in der Gesellschaft zu überwinden, kann eine altersgerechte Vermittlung informatischen Wissens an Schulen zu einer ersten Annäherung mit dem Thema führen. Dies hilft nicht nur, gedankliche Barrieren abzubauen, sondern auch den Schülern wertvolles Wissen für eine digitale Welt zu erlernen. Informatikunterricht an Schulen könnte Mädchen besonders inkludieren und fördern. Dies hilft den Mädchen, mögliches persönliches Interesse an dem Fach zu entwickeln und Berührungsängste abzubauen.

Zukünftige empirische Arbeiten in diese Richtung sind daher vielversprechend, beispielsweise einer subjektiven Gegenüberstellung der Forschungsfragen zwischen Frauen und Männern. Die Umsetzung praktischer Ansätze zur Behandlung impliziter Geschlechterverzerrungen in der Softwareentwicklung sind ebenfalls von entscheidender Bedeutung. Tatsächlich signalisiert der erfolgreiche Umgang mit impliziten Verzerrungen auch einen bedeutenden Kulturwandel und den Fortschritt der Gesellschaft im Hinblick auf den Umgang mit Frauen in männerdominierten Berufen. Um einen nachhaltigen Wertewandel zu begünstigen, sollten bereits in der Kindheit die ersten Weichen gestellt werden.

Wie schon die UN-Botschafterin optimistisch in einer Rede über Geschlechtergleichheit im Jahr 2014 äußerte, ist das, worum es geht, Freiheit. Die Freiheit der zu sein, wer man sein will und nicht der zu sein, den die Gesellschaft erwartet.

*„Both men and women should feel free to be sensitive. Both men and women should feel free to be strong. It is time that we all perceive gender on a spectrum, instead of two sets of opposing ideals. If we stop defining each other by what we are not, and start defining ourselves by who we are, we can all be freer [...]. It's about freedom.“*

~ Emma Watson, UN-Botschafterin



## Literaturverzeichnis

- Arthur, Winfred Jr., & Doverspike, Dennis (2005). Achieving Diversity and Reducing Discrimination in the Workplace Through Human Resource Management Practices: Implications of Research and Theory for Staffing, Training, and Rewarding Performance. In R. L. Dipboye, & A. Colella, *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, S. 305-322.
- Boll, Christina, & Lagemann, Andreas (2018): *Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft - Höhe, Entwicklung 2010-2014 und Haupteinflussfaktoren*. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI), Paper 107.
- Bothfeld, Silke, Fuchs, Gesine, Leitner, Andrea, & Rouault, S. (2016): *Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber: Betriebliche Gleichstellung in den Bundesverwaltungen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz*. Opladen - Berlin - Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Bund, Kerstin, Geisler, Astrid, Kunze, Anna, & Venohr, Sascha (15. August 2019): Wirtschaft - Was Frauen im Job erleben. *DIE ZEIT*, S. 17-19.
- Catolino, Gemma, Palomba, Fabio, Tamburri, Damian A., Serebrenik, Alexander, & Ferrucci, Filomena (2019): *Gender Diversity and Women in Software Teams: How Do They Affect Community Smells?* Conference Paper: 2019 IEEE/ACM 41st International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society (ICSE-SEIS).
- Cleveland, Jeanette N., Vescio, Theresa K., & Barnes-Farrell, Janet L. (2005): Gender Discrimination in Organizations. In R. L. Dipboye, & A. Colella, *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, S. 149-172
- Cooper, Katelyn M.; Krieg, Anna; Brownell, Sara E. (2018): *Who perceives they are smarter? Exploring the influence of student characteristics on student academic self-concept in physiology*; How We Teach: Generalizable Education Research, Advances Physiology Education Volume 42, Issue 2, S. 200-208.
- Dovidio, John F., & Hebl, Michelle R. (2005): Discrimination at the Level of the Individual: Cognitive and Affective Factors. In R. L. Dipboye, & A. Colella, *Discrimination at work: The Psychological and Organizational Bases*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., S. 11-30.

- Friedrich, Julius-David, Hachmeister, Cort-Denis, Nickel, Sigrun, Peksen, Sude, Roessler, Isabel, & Ulrich, Saskia (2018): *Frauen in Informatik: Welchen Einfluss haben inhaltliche Gestaltung, Flexibilisierung und Anwendungsbezug der Studiengänge auf den Frauenanteil?* Gütersloh: CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung.
- Godsil, Rachel D., Tropp, Linda R., Goff, Phillip A., Powell, John A., & MacFarlane, Jessica (2016): *The Science of Equality, Volume 2: The Effects of Gender Roles, Implicit Bias, and Stereotype Threat on the lives of Women and Girls.* Perception Institute.
- Graf, Andrea (2000): Vertrauen und Unternehmenskultur im Führungsprozess. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, 1 (3), S. 339-360.
- Heilman, Madeline E., Manzi, Francesca, & Braun, Susanne (2015): Presumed incompetent: perceived lack of fit and gender bias in recruitment and selection. In A. M. Broadbridge, & S. L. Fielden, *Handbook of Gendered Careers in Management: Getting In, Getting On, Getting Out.* Cheltenham UK/ Northampton Massachusetts USA: Edward Elgar Publishing Limited, S. 90-104.
- Hosoda, Megumi, Stone-Romero, Eugene F., & Coats, Gwen (2003): The Effects of Physical Attractiveness on job-related Outcomes: A Meta-Analysis of Experimental Studies. In *Personnel Psychology*, 56 S. 431-462.
- Hurrelmann, Klaus (2002): *Einführung in die Sozialisationstheorie*, Beltz Verlag, Weinheim und Basel, S.25.
- Lippa, Richard A. (2010): Gender Differences in Personality and Interests: When, Where, and Why? *Social and Personality Compass* 4/11, S. Blackwell Publishing Ltd, S. 1098-1110.
- Moskovitz, Gordon B. (2013): *Cognitive Social Psychology: The Princeton Symposium on the Legacy and Future of Social Cognition.* Psychology Press.
- Röbken, Heinke, & Wetzel, Kathrin (2016): *Qualitative und quantitative Forschungsmethoden.* Carl von Ossietzky Universität Oldenburg - Center für lebenslanges Lernen C3L, 2. Auflage.
- Ruiz-Ben, Esther (2007): Defining Expertise in Software Development While Doing Gender. *Gender, Work and Organization; Vol.14; No.4; Journal compilation; Blackwell Publishing Ltd*, S. 312-332.
- Schein, Edgar H. (2004): *Organizational Culture and Leadership - 3rd. Edition.* San Francisco: Jossey-Bass, S.1-17.

- Scott, Allison, Kapor Klein, Freada, & Onovakpuri, Uriridiakoghene (2017): *Tech Leavers Study - A first-of-its-kind analysis of why people voluntarily left jobs in tech*. Kapor Center for Social Impact.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt - *IT-Fachleute*. Nürnberg: April 2019; Hrsg. Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung.
- Stoller, Robert J. (1994). *Sex and Gender: The Development of Masculinity and Femininity*. London: Karnac Books.
- Wang, Yi, & Redmiles, David (2019): *Implicit Gender Bias in Professional Software Development: An Empirical Study (Conference Paper)*. IEEE/ACM 41st International Conference on Software Engineering: Software Engineering in Society (ICSE-SEIS).
- Wennerås, Christine, & Wold, Agnes E. (1997): Nepotism and Sexism in Peer-Review. *Nature* 7 (4), S. 46-52.

## Internetquellen

Bitkom (2019): Pressebereich: *Erstmals mehr als 100.000 unbesetzte Stellen für IT-Experten*. Entnommen von bitkom.org; URL:

<https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Erstmals-mehr-100000-unbesetzte-Stellen-fuer-IT-Experten> [abgerufen am 17.12.2019].

BMI (2019): *Tarifbeschäftigte des Bundes*. von: Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat: URL: <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/tvoed/tvoed-node.html> [abgerufen am 17.07.2019].

Damore, James (2017): *Google's Ideological Echo Chamber: How bias clouds our thinking about diversity and inclusion*. Entnommen von URL: <https://firedfortruth.com/> [abgerufen am 5.11.2018].

DLR (2019): *Arbeitszeitmodelle im DLR*. von dlr.de: URL: [https://www.dlr.de/dlr/jobs/Portaldata/4/Resources/documents/Flyer\\_Arbeitszeitmodelle\\_im\\_DLR.pdf](https://www.dlr.de/dlr/jobs/Portaldata/4/Resources/documents/Flyer_Arbeitszeitmodelle_im_DLR.pdf) [abgerufen am 22.07.2019].

DLR (2013): *Compliance als Wert im DLR*. von dlr.de: URL: [https://www.dlr.de/dlr/desktopdefault.aspx/tabid-10679/1190\\_read-6123/#/gallery/9216](https://www.dlr.de/dlr/desktopdefault.aspx/tabid-10679/1190_read-6123/#/gallery/9216) [abgerufen am 22.07.2019].

DLR (2019): *Das DLR im Überblick*. von dlr.de: URL: [https://www.dlr.de/dlr/desktopdefault.aspx/tabid-10443/637\\_read-251/#/gallery/8570](https://www.dlr.de/dlr/desktopdefault.aspx/tabid-10443/637_read-251/#/gallery/8570) [abgerufen am 22.07.2019].

DLR (2019): *Gleichstellung im DLR*. von dlr.de: URL: [https://www.dlr.de/dlr/desktopdefault.aspx/tabid-11070/1929\\_read-29603/#/gallery/31748](https://www.dlr.de/dlr/desktopdefault.aspx/tabid-11070/1929_read-29603/#/gallery/31748) [abgerufen am 01.07.2019].

DLR (2019): *Intelligente und Verteilte Systeme, Simulations- und Softwaretechnik*; URL: [https://www.dlr.de/sc/desktopdefault.aspx/tabid-1199/1657\\_read-3066/](https://www.dlr.de/sc/desktopdefault.aspx/tabid-1199/1657_read-3066/) [abgerufen am 15.07.2019].

DLR (2019): *Weiterbildung*. von dlr.de: URL: [https://www.dlr.de/dlr/jobs/desktopdefault.aspx/tabid-10597/1007\\_read-3451/](https://www.dlr.de/dlr/jobs/desktopdefault.aspx/tabid-10597/1007_read-3451/) [abgerufen am 01.07.2019].

DLR (2019): *Work-Life-Balance*. von dlr.de: URL: [https://www.dlr.de/dlr/jobs/desktopdefault.aspx/tabid-10597/1007\\_read-3452/](https://www.dlr.de/dlr/jobs/desktopdefault.aspx/tabid-10597/1007_read-3452/) [abgerufen am 01.07.2019].

- Engeser, Stefan; Broy, Manfred; Denert, Ernst (2008): *Informatik studieren! – Warum nicht?* Entnommen von URL: <http://www.informatik-studieren.de/fileadmin/Daten/IS6-08-Informatik-studieren.pdf> [abgerufen am 29.12.2019].
- Lippmann, Walter (1921): Public Opinion. Entnommen von URL: <http://howardnema.com/wp-content/uploads/2016/08/lippmann.pdf> [abgerufen am 16.12.2019].
- Meyer, Rainer (17. August 2017): Googles Debattenkultur: Auf grenzenlose Empörung folgt ein wenig Umdenken. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, URL: <https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/wie-die-kontroverse-um-das-google-manifest-aus-dem-ruder-lief-15154310.html>. Von Frankfurter Allgemeine Zeitung: Feuilleton. [abgerufen am 15.11.2018].
- Statistisches Bundesamt, (2019): *Presse: Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern 2018 unverändert bei 21%*, von Statistisches Bundesamt (Destatis): URL: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19\\_098\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19_098_621.html) [abgerufen am 02.04.2019].
- Thompson, Clive (2019): *The Secret History of Women in Coding*. Retrieved April 10, 2019, von The New York Times Magazine: URL: <https://www.nytimes.com/2019/02/13/magazine/women-coding-computer-programming.html> [abgerufen am 13.02.2019].
- Watson, Emma (2014): *Full Transcript of Emma Watson's Speech on Gender Equality at the UN*. Entnommen von ekladata.com; URL: [http://ekladata.com/\\_oedgeUz1KhcmYRe5LgNBmlWwPU/Full-Transcript-of-Emma-Watson.pdf](http://ekladata.com/_oedgeUz1KhcmYRe5LgNBmlWwPU/Full-Transcript-of-Emma-Watson.pdf); [abgerufen am 17.12.2019].

## **Anhang**

### **Teil 1: Erhebungsmaterial**

#### **Demografische Datenerfassung**

Alter:

Familienstatus:

Kinder:

Studienfach/fächer (Bachelor/Master):

Beschäftigungszeit/ Arbeitsstd./Woche:

Berufserfahrung:

Davon beim DLR:

#### **Schlüsselreiz und Vorurteile: Der Fall James Damore**

James Damore, ehemaliger Google Mitarbeiter im Bereich des Software Engineering, veröffentlichte im Juli 2017 ein Paper mit dem Titel „Google’s Ideological Echo Chamber: How bias clouds our thinking about diversity and inclusion“. Dieses Paper war zunächst nur in Googles Intranet zu lesen, bis es anonym an externe Internetblogs weitergeleitet wurde. Mit entfernten Quellen und Belegen, auf die Damore seine Thesen stützte, wurde der Text als „sexistisch“ im Netz verbreitet. Der Inhalt des Textes bezieht sich laut Damore auf die ideologische Haltung Googles gegenüber der gelebten Diversität im Unternehmen. Er legt in seinem Memo dar, wie Google eine Diskussion über den Umgang mit Diversität unterbinde und begründete seine Auffassung, dass geschlechtsspezifische Ungleichheit in der Spitzentechnologie teilweise auf biologische Unterschiede zwischen Männern und Frauen zurückzuführen sei. Damore wurde als frauenfeindlich und sexistisch beschrieben und als Folge des Aufruhrs rasch aufgrund der Verletzung des Verhaltenskodex von Google-CEO Sundar Pichai am 7. August 2017 entlassen. Die breite Öffentlichkeit sah in diesem Memo eine Aufrechterhaltung schädlicher Geschlechterstereotypen, wodurch das Memo und die Entlassung weiter große Beachtung in öffentlicher Diskussion stand. Der Grund für die große Empörung waren Damores Thesen, mit denen er die Unterschiede zwischen Männern und Frauen

erklärt. Seine Aussage ist, dass sich Männer und Frauen im Durchschnitt in biologischer Hinsicht unterscheiden, weshalb der Anteil an Frauen in der Informatikbranche so gering ist und Frauen weniger in Führungspositionen vertreten sind. Die Geschlechterunterschiede seien nicht nur sozial konstruiert, weil sie in allen Kulturen universell sind. Damore fügt an, dass die Ursache in Verbindung mit vorgeburtlichem Testosteron steht, welches die ungeborenen Kinder im Mutterleib aufnehmen. Damore betont, dass es sich um Durchschnittswerte handelt und man diese Aussagen nicht pauschalisieren könne. Nur, dass sich die Verteilung der Vorlieben von Männern und Frauen zum Teil aufgrund biologischer Ursachen erklären ließen. Viele der Unterschiede seien marginal und es gäbe etliche und erhebliche Überschneidungen zwischen den Geschlechtern, sodass sie nichts über Einzelpersonen aussagen würden. Allerdings spricht er konkrete Unterschiede im Verhalten und den Vorlieben von Männern und Frauen an. So seien Frauen im IT-Bereich eher in der Frontend-Entwicklung tätig, sozialer veranlagt und arbeiten lieber kommunikativ. Männer hingegen arbeiten lieber abstrakt und analytisch in der Backend-Softwareentwicklung. Ein weiterer Punkt ist die Abwägung zwischen Status und Privatleben. Männer nehmen für einen höheren Status mehr in Kauf als Frauen. Damores Hypothese ist, dass es mehr Frauen in der Informatikbranche gäbe, wären die Arbeitsbedingungen familienfreundlich gestaltet, da Frauen das Arbeitsumfeld wichtiger sei als Männern.

*Nachdem du den Text gelesen hast. Was hältst du von folgenden Aussagen?*

1. Die IT ist eine Männerdomäne.
2. Frauen interessieren sich für Menschen, Männer für Dinge.
3. Fähigkeiten und Fertigkeiten unterscheiden sich biologisch zwischen Männern und Frauen. Daher sind Frauen in der Regel weniger befähigt, in Informatikberufen zu arbeiten.
4. Frauen haben in IT Berufen andere Erwartungen und Präferenzen an Arbeitgeber als Männer.

## **Interviewleitfäden für...**

### **a) Frauen in der Informatikbranche**

#### *Geschlechtervorurteile im Berufsumfeld der Informatik*

1. Wie bist du zur IT gekommen? Wie sah dein Lebensweg aus?
2. Hast du bei deiner Studienwahl schon deine privaten/ familiären Entwicklungen berücksichtigt? (Vereinbarkeit Beruf und Familie)
3. Fühlst du dich als Frau im Informatikberuf benachteiligt?
4. Bist du mit der Wahl deines Studiums/Berufs zufrieden?
5. Hast du in der Zeit vor der Beschäftigung beim DLR Erfahrungen mit Vorurteilen gemacht? Wenn ja, welche?
6. Wie reagieren andere, wenn sie von deinem IT Beruf erfahren?

#### *Orientierung und Hinterfragen der Wahl eines öffentlichen Arbeitgebers*

1. Worauf hast du bei der Wahl deines Arbeitgebers geachtet?
2. Wie bist du auf das DLR aufmerksam geworden?
3. War die Tatsache, dass das DLR ein öffentlicher Arbeitgeber ist, ein Grund für die Bewerbung? (Bezahlung gleich? Gleitzeit? Möglichkeit der Heimarbeit?)

#### *Erfahrungen und erlebte Vorurteile von befragten Mitarbeiterinnen beim DLR*

1. Welche Erfahrungen hast du in deiner beruflichen, oder vielleicht auch privaten Laufbahn als IT-lerin beim DLR schon gemacht?
2. Wie empfindest du dein Wahrgenommen-Werden in deinem aktuellen Berufsumfeld? Fühlst du dich akzeptiert und respektiert?
3. Gibt es noch etwas, dass du gerne erzählen würdest?



## **b) Führungsposition**

### *Berufsbiografie*

1. Wie bist du zur IT gekommen? Wie sah dein Lebensweg aus? (IT im Elternhaus? Schule? Studium?)
2. Hast du bei deiner Studienwahl schon deine privaten/ familiären Entwicklungen berücksichtigt?
3. Wie bist du auf das DLR aufmerksam geworden und warum hast du dich für das DLR als Arbeitgeber entschieden?
4. War die Tatsache, dass das DLR ein öffentlicher Arbeitgeber ist, ein Grund für deine Bewerbung? (Bezahlung gleich? Gleitzeit? Heimarbeit?)
5. Hattest du soziale oder strukturelle Hindernisse während deines Werdegangs als Informatiker?

### *Erfahrungen und erlebte/ beobachtete Vorurteile von Frauen und Mitarbeiterinnen*

1. Hast du schon Erfahrungen von Vorurteilen gegenüber Frauen in der IT-Branche erlebt? Beispiele?
2. Wenn ja, auch schon innerhalb des DLR?
3. Denkst du, Frauen werden in der IT-Branche im Allgemeinen anders behandelt als Männer?
4. Wenn ja, durch welche Faktoren wird das Verhalten und die Einstellung gegenüber Frauen beeinflusst? (Optisches Auftreten, Alter, etc.)
5. Wie unterscheidet sich der Umgang mit Frauen innerhalb von IVS mit anderen IT-Abteilungen?
6. Gibt es Unterschiede in der Gruppendynamik bei IVS zwischen Gruppen mit mehr oder weniger Frauenanteil? (Kommunikation, Produktivität, soz. Umgang)

### *Personalentscheidungen- und Struktur*

1. Seit du Abteilungsleiter bist, wie hat sich die Personalstruktur verändert? (Frauenquote)
2. Wie werden Personalentscheidungen getroffen? Wer entscheidet, wer eingestellt wird?
3. Welche Anforderungen stellt das DLR an die Institute, um die Frauenquote zu erhöhen?
4. Welche Maßnahmen ergreifst du, um die Frauenquote in deiner Abteilung zu erhöhen? (Anpassung der Stellenausschreibungen? Beispiele?)
5. Gibt es einen Unterschied bei Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen in Bezug auf die Anforderungen eines Arbeitgebers?
6. Was denkst du: Spielt deine Position als Abteilungsleiter eine Rolle als Vorbildfunktion? Wenn ja, wie?

## Teil 2: Transkripte der Interviews

### Interview 1 (Pre-Test)

*Bitte erzähl mir ganz frei, was du über folgende Aussagen denkst. 1. Die IT ist eine Männerdomäne. 2. Frauen interessieren sich für Menschen, Männer für Dinge. 3. Fähigkeiten und Fertigkeiten unterscheiden sich biologisch zwischen Frauen und Männern. Daher sind Frauen weniger befähigt, in Informatikberufen zu arbeiten. 4. Frauen haben in IT Berufen andere Erwartungen und Präferenzen an Arbeitgeber als Männer.*

Ja das geht schon alles relativ gegen Frauen. Nicht alle Aussagen. Die erste Aussage, dass die IT eine Männerdomäne ist, ist ja Fakt. Es sind nun mal mehr Männer in der IT als Frauen. Das kann man halt auch nicht widerlegen (lacht). Die zweite Aussage war was nochmal?

*Frauen interessieren sich für Menschen, Männer für Dinge.*

Naja, das finde ich ein bisschen schwierig zu formulieren. Das ist schwer zu sagen. Das ist auch immer so ein Interessending. Das fängt schon in der Erziehung an. Zum Beispiel war es auch früher so, dass es ein festes Männer- und ein festes Frauenbild gab. Dadurch wurde man schon eher in eine Richtung erzogen. Jungs mögen Autos, Mädchen mögen Klamotten oder Schminke. Aber mittlerweile wird viel freier erzogen. Deswegen finde ich diese Aussage ein bisschen altmodisch. Mittlerweile kenne ich auch ganz viele Mädels, die schon in der IT was machen, die sich auch für Technik interessieren und nicht nur für Menschen, sondern auch für Dinge. Genauso bei Männern. Es ist schon noch etwas stärker verankert, aber das jetzt so zu sagen, finde ich schwachsinnig.

*Okay. Dann kommen wir jetzt mal mehr zu dir. Zu deiner Lebensgeschichte. Wie bist du in die Informatik gekommen?*

Also ich kann sehr weit ausholen.

*Ja, gerne.*

Okay. Damals, als ich ein kleines, junges Mädchen war.... (lacht). Mit fünf, da habe ich viel mit meinem Papa am Computer gespielt beispielsweise. Da habe ich schon die ersten Berührungspunkte mit PCs gehabt. Es waren eigentlich nur Computerspiele. Es war noch nichts Programmiermäßiges. Aber sonst habe ich da schon mit PCs zu tun gehabt. Das hat sich über die Jahre noch weiterentwickelt und irgendwann mit 14 habe ich mich auch dafür interessiert Webseiten zu machen. Ein bisschen Design und HTML, alles was man dafür braucht, CSS. Es waren nur die Basics. Ich habe mich dafür interessiert und in meiner Freizeit gemacht. Als andere dann beim Reitsport waren, war ich am PC und habe sozusagen meine Seiten erstellt. Das hat sich so ein bisschen verlaufen über die Jahre. Aber dann gegen Ende meiner Schulzeit habe ich das widerentdeckt, mich. Habe dann auch wieder mit PAP gearbeitet. Also eher was, dass man schon als Programmiersprache einordnen kann. Also es ist ja eine Programmiersprache, nicht so Basics wie HTML oder CSS damit alles hübsch aussieht. Nach dem Abi wusste ich dann noch nicht so genau, in welche Richtung ich gehen sollte, weil mich auch Design interessiert hat. Deswegen habe ich dann auch erst ein halbjähriges Praktikum gemacht. Bei einer Firma, die Apps entwickelt hat. Dort habe ich im Bereich Design gearbeitet.

Witziger Weise (lacht), Fun Fact: war ich in diesem Start-Up auch die allererste Frau, beziehungsweise das erste Mädchen. Das waren alles technische Berufe, bis auf einen Designer. Alle anderen waren Entwickler. Die haben an Apps gearbeitet und entwickelt. Und egal wer, ob Praktikanten, studentische Aushilfen oder Festangestellte, es waren immer nur Jungs. Und ich habe dann meine eigene Toilette bekommen (lacht), was sehr praktisch war. Auf jeden Fall habe ich dann gemerkt, das mit Design macht Spaß, aber ich finde es doch interessanter, das Design zum Leben zu bringen. Man hat ein Design fertig gemacht und an die Entwickler weitergesendet damit die das in die App reinprogrammieren. Dann habe ich mich auch mal dazugesetzt und gemerkt, das ist ganz cool. Das fand ich dann auch spannender als nur die Designs zu machen. Ich hab auch gemerkt, dass ich nicht so die innovativen Designideen habe. Sondern mich hat mehr interessiert, was dahinter passiert. Dem Design sozusagen Leben einzuhauchen. Da war dann auch noch eine andere Aushilfe, der hatte auch überlegt zu studieren, auch Informatik. Mit dem bin ich zusammen an die Hochschule Bonn-Rhein-Sieg gegangen und mich für Informatik eingeschrieben. Und so fing das dann an. Und ja, das lief auch immer sehr gut. Man wurde als Mädchen am Anfang schon immer ein bisschen angeguckt, als sei man fremd. Es ist wohl sehr ungewöhnlich gewesen, dass da Mädels sind. Und das war, auch schon etwas (...) unangenehm. Weil manche mit einem nicht wirklich geredet haben, oder versucht haben, einem alles recht zu machen. Und manche haben angeboten „ich kann doch mal das für dich machen, oder die Hausaufgabe für dich machen“. Und ich so „nee, lass das mal“. Andere haben gesagt, nutz das doch aus. Aber ich meinte nur „Nee. Das will ich auch nicht.“ Es gab andere Frauen, die das ausgenutzt haben. Also die gab es schon. Was ich schon ein bisschen krass fand, aber man hätte es halt machen können. Andererseits ist es dann auch so gewesen, das habe ich beim Lernen erfahren: Es gibt noch die andere Fraktion an Jungs, die dir nicht geglaubt haben, was du gesagt hast. Wir haben einmal für eine Klausur gelernt, und dort war das dann so, dass ich was erklärt habe, dass ich gut konnte. Das Fach war Analysis. Und ich habe denen die Methode erklärt. Auf einem Weg, der sehr verständlich und einfach ist. Um denen zu zeigen, das Thema ist nicht kompliziert. Du musst nur die Basics wissen und wie man vorgehen muss. Dann löst sich die Aufgabe quasi von alleine, das ist ziemlich simpel gewesen. Die haben dann gesagt: „Ist ja cool, dass das so geht“, aber haben mir nicht geglaubt. Die haben dann danach direkt noch einen anderen Jungen gefragt, ob er ihnen das erklären könnte. Die konnten sich nicht vorstellen, dass das so einfach funktioniert. Da war ich schon ziemlich genervt. Da habe ich mir auch nur gedacht: „okay, wäre ich jetzt ein Kerl, würden die mir das glauben“. Aber da ich nun mal ein Mädchen bin, wird einem das nicht geglaubt, wenn etwas einfach funktioniert. Weil die dann denken: „Einfach, und eine Frau erklärt das, das ist falsch.“ Ja, das war schon ein bisschen blöd, aber ansonsten habe ich das glaube ich nicht mehr so stark erlebt. Der Job, den ich danach hatte, war bei einer Agentur, die Webseiten entwickelt hat. Und da war ich in der Webentwicklung tätig. Die haben mich auch super aufgenommen. Die haben mich auf gleicher Augenhöhe behandelt. Da kann ich eigentlich nichts zu sagen. Außer als ich gekündigt habe. Da habe ich dann so Sprüche gehört wie: „Du hast es ja eh einfach wegen der Frauenquote.“ Da wurde einem unterstellt, dass man eh sofort einen Job findet, nur weil man eine Frau ist. Das verbuche ich aber auch ein bisschen dem Chef, dass er gekränkt war, dass ich gegangen bin. Aber trotzdem darf man als Mann, gerade als Chef, solche Sachen nicht sagen. Das war persönlich und das war nicht nett. Ja, und dann bin ich zum DLR gekommen. Das war für mich auch was ganz Neues. Es waren hauptsächlich, was heißt hauptsächlich...es waren halt super viele Mädels da, die im IT Bereich arbeiten. Das fand ich total cool. Da hat man sich nicht so als Außenseiter gefühlt. Außenseiter klingt wieder so negativ...aber man hat sich wieder

normal gefühlt. Als würde man wirklich dazugehören. Es war dann schön zu sehen, dass in einem IT-Beruf mehr Frauen sind. Also, dass es bunt gemischt ist. Das ist bisher so das gewesen, wo man komplett auf einer Augenhöhe ist. Weil man überhaupt nicht merkt, welches Geschlecht, welche Hautfarbe, welche Ethik. Man behandelt sich hier komplett gleich.

*Du hast eben schon erzählt, dass du Erfahrungen von Vorurteilen gemacht hast. Fallen dir da noch mehr Beispiele zu ein?*

Das beim Lernen... Vorurteile allgemein gegen Frauen in der IT oder ich persönlich?

*Was du persönlich schon erlebt hast.*

N: Also dass, was ich ja wirklich schon erlebt habe, war das mit dieser Lerngruppe. Wo ich denen das erklärt habe und die mir nicht geglaubt haben. Und sich nicht vorstellen konnten, dass ich ein gleichwertiges Denken habe, wie ein Mann. Aber sonst hatte ich bisher Glück gehabt innerhalb meiner Berufe und den Leuten, mit denen ich zusammengearbeitet habe.

*Fühlst du dich dadurch im Informatikberuf benachteiligt?*

Schwierig. Nein. Aber man geht halt in jede Firma, wenn man einen neuen Job hat und da anfängt, in der Hoffnung, dass die einen gleichwertig behandeln. Man hat immer im Hinterkopf: „Hoffentlich sind da keine die denken, Frauen hätten nicht eine gleichwertige Qualifikation“. Also eine Frau als Entwicklerin, hätte es nicht so drauf wie ein Mann. Das steht bei mir schon im Hinterkopf, wenn ich mich irgendwo bewerbe. Dass ich mir denke, hoffentlich sind die da nett zu einem. Behandeln einen gleichwertig. Und nicht so: „Jaja, mach mal“.

*Was sagen denn andere Personen, wenn die hören, dass du im IT-Bereich arbeitest?*

N: Also bisher habe ich immer nur sehr positive Resonanz bekommen. Die meisten schlagen sich meistens die Hände vors Gesicht und sagen so: „WAS? Oh mein Gott, ist ja krass, dass du sowas machst. Hätte ich dir ja gar nicht zugetraut.“ Okay, was heißt zugetraut. Aber das hätten die halt nicht gedacht, weil ich auch aussehe wie ein typisches Mädchen. Keine Ahnung, ob man das so sagen kann. Aber die anderen können sich nicht vorstellen, dass man als Mädchen Informatik macht oder antun würde. Weil die auch immer denken, dass sei total schwer, total kompliziert. Und das ist nur vor PCs. Mir macht es total Spaß. Aber die anderen sagen mir „Hut ab. Krass dass du das machst, das hätten wir nicht gedacht“. Weil es halt auch nicht normal ist, dass Frauen das studieren. Das ist wahrscheinlich das Gleiche wie mit Ingenieurberufen. Wenn ich jetzt sagen würde, ich studiere Elektrotechnik oder Maschinenbau, würden auch alle denken: „Was? Die studiert das?“ Das ist halt noch irgendwie so. Also viele machen halt BWL, Germanistik oder Jura. Das sind halt so bekannte Studiengänge für Frauen. Aber Informatik oder irgendwelche technischen Berufe sind halt wirklich noch eher selten. Wenn ich so darüber nachdenke, ich hab mir da vorher auch noch nie Gedanken darüber gemacht, retrospektiv kann ich sagen, die anderen reagieren immer überrascht. Überrascht ist glaube ich das richtige Wort. Die sagen dann „Hut ab“ und finden das gut, aber sind sehr überrascht.

*Gibt es unterschiedliche Ansichten, was Frauen oder Männer sagen?*

Also Frauen sind immer noch überraschter als Männer. Die sagen dann: „das könnte ich mir ja niemals vorstellen“. Bei Männern kommt das eigentlich ganz gut an. Weil die eher sagen: „Ach,

ist ja cool, dass du sowas machst. Ist ja noch eher selten.“ Aber so ein großer Unterschied ist das jetzt nicht. Es sind eher Kleinigkeiten. Ich habe aber ehrlich gesagt auch noch nie richtig drauf geachtet, welches Geschlecht wie drauf reagiert. Muss ich mal drauf achten (lacht).

*Gehen wir mal einen Schritt weiter. Bei der Wahl deines aktuellen Arbeitgebers. Hast du da schon auf gewisse Dinge geachtet, bevor du dich beworben hast?*

Ehrlich gesagt nein. Ich habe geguckt, welcher Arbeitgeber was anbietet, in der Richtung, in der ich was machen will. Also ich hab da jetzt nicht geguckt, ob da Gleichberechtigung groß geschrieben wird oder nicht. Bei mir ging es wirklich nur um die Thematik.

*Wie bist du auf das DLR aufmerksam geworden?*

N: Eigentlich durch Suchen von Ausschreibungen. Von Berufen, die in meine Richtung passen. Ich wollte etwas mit virtueller Realität machen. In der Richtung habe ich dann gesucht. Ich bin ziemlich schnell auf das DLR aufmerksam geworden und mich dann auch ziemlich schnell beworben. Ich habe auch innerhalb kürzester Zeit eine Rückmeldung bekommen und hatte mein Bewerbungsgespräch dort. Ich habe nur im Internet geguckt. Ich habe nicht speziell nach dem Arbeitgeber geschaut. In der Richtung, in der ich was machen wollte habe ich geguckt und diese Stelle gefunden.

*Wenn du jetzt hier in dem Umfeld noch mal überlegst. Hast du noch spezielle Erfahrungen beim DLR gemacht? Du hast ja eben schon gesagt, dass du sehr überrascht warst, wie viele Frauen hier sind.*

(Lacht) Ja, es ist nun mal wirklich selten. Wie bei meinem ersten Praktikum. Die ganze Firma bestand nur aus Männern und selbst der Designer war ein Mann. Und danach die Firma in der ich war, da gab es auch nur männliche Entwickler. Die einzigen weiblichen Personen die da waren, haben Projektmanagement oder die Buchhaltung gemacht. Deswegen. Bisher kenne ich es nur so: du kommst in eine Firma, wenn du im Entwicklerbereich bist, und du bist als Frau alleine. Deswegen war das beim DLR echt cool. Man kam hier rein und überall waren Frauen. Das ist direkt aufgefallen. Das war echt cool. Und wie auch alle miteinander umgehen. Ich habe hier wirklich nur positive Erfahrungen gemacht. Es ist auch schade, dass es so ungewöhnlich ist, dass man so wenige weibliche Personen in diesem Bereich hat.

*Denkst du denn, dass es in diesem Bereich Unterschiede gibt? Zwischen Männern und Frauen?*

Hier direkt im DLR?

*Insgesamt. Ob sich wirklich diese Klischees vom Anfang bewahrheiten.*

Also ich glaube schon, dass es die gibt. Also ich habe schon von anderen gehört, dass die auch anders behandelt worden sind. Ich habe das gottseidank noch nicht so erfahren, dass diese Vorurteile so stimmen. Aber ich war auch noch nicht in so viele verschiedene Firmen beschäftigt. Was ich mir gut vorstellen kann, ist das umso älter die Firma ist, umso eher treten dort Vorurteile auf.

*Möchtest du noch abschließend etwas sagen?*

Ich bin für mehr Frauen in der IT! Wo ich aber noch Erfahrungen gemacht habe ist, dass man als Frau unterschätzt wird. Das man nicht gleichwertig behandelt wird. Das passiert sogar im Alltag, in der Familie. Also jetzt nicht böswillig oder in dem Sinne: „Du kannst nichts.“ Aber wenn PCs nicht funktionieren, das Handy nicht funktioniert oder irgendetwas Technisches nicht funktioniert, werden erst alle Männer gefragt. Obwohl die gar nichts mit Technik zu tun haben. Anstatt mich zu fragen, die einzige Person, die Informatik studiert und sich damit auskennt. Weil das einfach so in der Gesellschaft ist: Technik und Männer. Und das macht auch meine Oma nicht böswillig oder sonst wer. Mein Vater hat es langsam verstanden, dass ich das alles kann, nachdem ich einmal gezeigt habe, was ich alles kann. Aber vorher, da ist es mir wirklich aufgefallen, werden immer erst die Männer gefragt, ob man denen jetzt den neuen PC aufsetzt oder wo das Problem beim PC liegt, ob man da mal gucken könnte. Ich wurde bisher von keinem, außer meinem Papa und meiner Mama, die es jetzt endlich verstanden haben, noch von keinem aus der Familie gefragt, wenn irgendwas nicht läuft. Da werden die dazu geholt und angefragt, die komplett was anderes machen und auch keine Ahnung davon haben. Und ich mir andauernd denke: „Ja, ich weiß die Antwort“ (lacht). Aber ich lass euch mal rätseln und mache mir einen Spaß daraus.

*Wie fühlst du dich dabei?*

Am Anfang war das schon irgendwie, ja, nicht so schön. Weil man einfach denkt, man wird nicht wertgeschätzt. Die Leute denken nicht, dass man es drauf hat. Aber mittlerweile ist das schon öfter passiert. Man härtet auch irgendwie ab. Man kennt auch irgendwann eher den Wert, den man hat. Es ist halt schon irgendwie schade, dass man sagt, man härtet so ab. Man interessiert sich nicht mehr dafür. Dass es überhaupt so weit gekommen ist, ist halt schade. Auch die kleinen Erfahrungen, die ich am Anfang gemacht habe. Es ist halt schade. Wie bei dem Beispiel mit dem Lernen. Es war wie ein Schlag ins Gesicht. Es war kein schönes Gefühl. Aber mit der Zeit reift man, und versucht, dass nicht so an sich ran kommen zu lassen. Man guckt so ein bisschen drüber und denkt sich, hast du halt Pech gehabt, wenn du meine Hilfe nicht haben willst.

*Als du damals angefangen hast, dein Studium auszusuchen. Hast du damals schon daran gedacht, wie sicher du einen Job findest? An die Vereinbarkeit, falls du mal eine Familie gründen möchtest?*

An die Sicherheit schon. Da bin ich schon ehrlich. Ich dachte, wenn ich das studiere, werde ich auf jeden Fall relativ sicher einen Job finden. Was einen beim Studium auch eine gewisse Sicherheit gibt, weil man sich denkt: „okay, ich studiere jetzt etwas mit Zukunft“. Aber an Familie habe ich nicht gedacht. Da gibt es viele Firmen, die da sehr familienfreundlich sind. Vor allem ganz große Firmen. Aber was jetzt Familie angeht, habe ich damals gar nicht so dran gedacht. Ob man eine Zukunft hat und ob man einen sicheren Job findet, da habe ich schon drüber nachgedacht.

*Wenn du jetzt schon ein Kind hättest. Worauf würdest du eher achten: Welcher Job macht mir Spaß, oder welcher Job lässt sich besser mit Familie vereinbaren?*

Das ist schwierig. Also ich könnte nirgendwo arbeiten, wo mir der Job überhaupt keinen Spaß macht. Also das könnte ich glaube ich nicht. Aber ich glaube, dass wäre so ein Kompromiss auf beiden Seiten. Wenn man das Glück hat einen Job zu finden, der deinen kompletten

Anforderungen entspricht und sicher ist. Das ist natürlich toll. Aber im Endeffekt würde ich glaube ich so einen guten Mittelweg von beidem wählen. Komplett nicht die Möglichkeit zu haben, sich um das Kind zu kümmern. Das wäre natürlich ein No-Go. Man gründet keine Familie, um das Kind abzugeben. Deswegen könnte ich auch nichts in meinem Leben beruflich machen, worauf ich überhaupt keine Lust hätte. Da geht man auch nicht glücklich hin und dann wird man auch nicht glücklich. Ich könnte auf jeden Fall so einen Mittelweg finden, das lässt sich schon machen. Dafür ist die Informatik und der IT Bereich eigentlich sehr weit gefächert, dass sich eigentlich immer was findet. Das ist zwar mit ein bisschen Suchen und Aufwand verbunden, aber das finde ich eigentlich nicht so problematisch.

*Würdest du da noch etwas ergänzen?*

Nee. Eigentlich nicht.

## Interview 2

*(Nachdem der Schlüsselreiz gelesen wurde)*

*Was hältst du von den Aussagen, die du gerade gelesen hast? Von den generellen Vorurteilen, die so herrschen?*

Joa. Wo soll ich jetzt anfangen...(lacht) Ich kann ja mal die Aussagen hier durchgehen. Also ist eine Männerdomäne... Es ist halt im Moment noch so, dass da viel mehr Männer arbeiten. Das ist schon so. Ich glaube aber nicht, dass das so sein sollte. Und ja, ich habe auch die Hoffnung, dass sich das ändert in den nächsten Jahren.

*Unterstützt du auch das Klischee, dass Frauen eher an Menschen interessiert sind und Männer an Dingen?*

Das glaube ich eigentlich nicht. Ich glaube das unterscheidet sich mehr zwischen den verschiedenen Menschen zwischen den Geschlechtern.

*Denkst du, dass die Biologie da was mit zu tun hat? Mit den Vorlieben, die Damore beschreibt?*

Biologie glaube ich eher weniger. Ich glaube eher, dass das über die Erziehung weitergegeben wird. Ich meine, Mädchen kriegen ganz früh andere Spielzeuge vorgesetzt als Jungs und es wird einfach viel mehr unterstützt. Mädchen kriegen eher ein Puppenhaus zum Spielen. Und Jungs kriegen dann Autos. Ich glaube dadurch wird man ganz früh schon geprägt das so zu machen.

*Frauen haben in Informatikberufen andere Erwartungen als Männer. Was hältst du davon?*

Tja. Kann sein. Ich weiß nicht welche Erwartungen jeder Einzelne da hat. Aber ich weiß nicht. Das Klischee ist ja eher so, dass Frauen eher auf Familienfreundlichkeit gucken. Und da muss ich aber sagen, gerade hier bei uns ist es so, dass auch die Männer das sehr schätzen und nutzen. Wir haben hier schon ziemlich Glück. Bei uns in der Abteilung ist es ziemlich einfach in Elternzeit zu gehen oder mal Homeoffice zu machen um Kinder zu betreuen und so weiter. Ich finde super, dass das so ist. Auch wenn ich keine Kinder habe. Nach meiner Erfahrung nutzen die Männer das hier genauso wie die Frauen. Von daher glaube ich nicht unbedingt, dass Familienfreundlichkeit hier den Frauen wichtiger ist.

*Okay. Gut, dann fangen wir mal mit deiner Biografie an. Wie bist du zur Informatik gekommen?*

Ja, zur Informatik gekommen. Also ich habe in der Schule, in der Oberstufe schon Informatik gehabt. Ich fand das immer spannend. War da auch ziemlich gut drin. Kurz vor dem Abi habe ich geschwankt, was ich weiter machen soll. Aber ich habe dann überlegt, entweder etwas ingenieurmäßiges oder halt Informatik. Habe mich dann irgendwann für Informatik entschieden. Das fand ich schon immer spannend.

*Hast du bei der Studienwahl schon berücksichtigt weiterzudenken? Also bekomme ich einen festen Job oder Sicherheit wenn ich das Fach „Informatik“ studiere?*

Ehrlich gesagt habe ich da als Schülerin noch gar nicht so viel drüber nachgedacht. Da habe ich eher geguckt, was interessiert mich und was will ich jetzt machen. Aber klar, bei Informatik rechnet man schon damit, dass man später einen Job findet.



*Welche Erfahrungen hast du bisher in deinem Leben als Informatikerin schon gemacht? Gibt es da besondere Erlebnisse, die dich geprägt haben? Auch im Sinne von Vorurteilen oder Behandlungen?*

So als Frau meinst du jetzt?

*Ja genau.*

Also so im Studium muss ich sagen, hatte ich ziemlich Glück. Gerade in Vorlesungen oder Seminaren oder so. Also ich habe eigentlich nie die Erfahrung gemacht, dass ich von Professoren oder so benachteiligt wurde. Da haben mir Leute aus anderen Studiengängen ganz andere Sachen erzählt. Also das war eigentlich ziemlich gut bei uns. Was es natürlich schon immer gibt, wenn man mit so wenigen Frauen im Hörsaal sitzt: "Ja, wie kommt man denn als Frau darauf, Informatik zu studieren?" Was für mich aber eine komplett sinnlose Frage ist. Weil, ich meine, wie kommt man denn als Mann darauf, Informatik zu studieren? Also, entweder interessiert einen das, oder eben nicht. Also das ist schon so eine Erfahrung. Dass man immer als Exot angesehen wird, wenn man quasi als eine von drei Frauen im Hörsaal sitzt.

*Das heißt, du hast dich jetzt auch nicht unbedingt benachteiligt gefühlt? Oder nicht ernst genommen vielleicht?*

Bei mir persönlich relativ wenig. Also wenn, dann eher von den Kommilitonen, aber nicht von den Professoren oder Dozenten. Die waren da bei uns schon ziemlich fair glaube ich.

*Klingt gut. (lacht)*

(Lacht) Ja, da hab ich schon Glück gehabt. Da habe ich von Freundinnen, die andere Sachen studiert haben ganz andere Geschichten gehört.

*Wie reagieren denn andere Menschen, wenn du erzählst: "Hey, ich bin Informatikerin. Ich habe sogar ein Diplom."*

Ja, oft ziemlich erstaunt. Ja, eine Sache die mich auch ziemlich nervt. Das wird dann auch immer so positiv verpackt. "Oh, das ist ja toll, dass du auch Informatik studiert hast" oder so ähnlich. Aber ich meine, eigentlich will ich ja gar nicht, dass das so was Besonderes ist. Weil eigentlich will ich wie alle anderen mein Studium durchziehen und meinen Job machen. Und ich will gar nicht, dass das immer in diesem Kontext beurteilt wird.

*Als du nachher nach einem Arbeitgeber gesucht hast, auf welche Kriterien hast du dabei geachtet? Gab es besondere Kriterien von wegen "Mein Arbeitgeber muss das und das haben" oder "Das muss genau das Thema sein, dass ich behandeln möchte"?*

Also ich hatte ja zwei Jobs gehabt nach dem Studium. Der Erste war die Promotion. Da war es so, ich habe an diesem Lehrstuhl bereits meine Diplomarbeit geschrieben. Und da hat mich einfach das Thema sehr interessiert. Ich habe mich da am Lehrstuhl auch wohl gefühlt. Da war es praktisch. Ich kannte mich da auch aus und bin da quasi erstmal geblieben, um die Promotion zu machen. Und danach habe ich mich dafür entschieden, dass ich nicht an der Uni weitermachen wollte. Und ja, hab mich dann einfach so umgesehen und mich gefragt, was kann man dann machen? Und ich muss sagen, ich habe da vor allem auf die Themen geachtet, die so behandelt wurden. Und gerade beim DLR, Luft- und Raumfahrt, klingt natürlich spannend. Und man kann auch mit Softwareentwicklung ganz viele verschiedene Dinge machen. Was man jetzt

in einer Firma jetzt nicht so hätte.

*Und haben bei der Bewerbung damals auch noch die anderen Kriterien eine Rolle gespielt? Also du hast es ja eben schon angesprochen: Man kann Gleitzeit nehmen und es wird sehr darauf geachtet, dass alle gleich behandelt werden, alle die gleichen Chancen haben. War das auch schon ein Grund?*

Das war auch schon ein Kriterium. Wobei ich sagen muss, das kann man immer schlecht beurteilen von außen. Wie gut das wirklich funktioniert. Die meisten Firmen sagen: "Klar sind wir familienfreundlich" und „man kann auch mal Gleitzeit nehmen“. Aber ob das dann wirklich so ist? Das merkt man glaube ich erst, wenn man angefangen hat.

*War also eher zweitrangig?*

Ja, also es ist bei mir so. Ich habe ja auch keine Kinder. Ich denke, wenn das anders wäre, hätte ich da auch mehr drauf geachtet. Bei mir war es erstmal, ich wollte erstmal was Interessantes machen.

*Wie bist du denn auf das DLR aufmerksam geworden?*

Ganz klassisch über die Webseite und die Jobportale.

*Und da hast du die Stellenanzeige gesehen und hast direkt gesagt "oh, das klingt aber spannend"?*

Genau. Also die Stelle war damals ausgeschrieben, ich glaube mit dem Titel "Verteiltes Datenmanagement". Und weil ich ja auch vorher im Data Mining, Datenmanagementbereich gearbeitet habe in der Promotion, fand ich das natürlich super spannend.

*Und jetzt nochmal zurück zu deinen Erfahrungen, die du gemacht hast. Das klingt ja alles sehr positiv bei dir. Hast du denn vielleicht auch schon in deinem Umfeld, in deinem privaten Umkreis oder wenn irgendjemand davon erfährt oder bei Konferenzen oder bei Workshops und so weiter. Ist dir da schon mal schon mal zu Ohren gekommen, oder dass du was gehört hast oder du anders behandelt wurdest?*

Also bei mir fällt mir gerade nichts ein. Aber klar, habe ich schon immer die Erfahrung gemacht, dass Frauen irgendwie anders bewertet werden. Auch in dem Bereich. Also im Studium wirklich noch nicht so. Als Doktorandin zum Beispiel habe ich auch schon in Berufungskommissionen mitgemacht, wo sich Leute auf Professorenstellen beworben haben. Und da muss ich sagen, da war ich teilweise auch ein bisschen geschockt, dass da wirklich Leute waren, die ich im Studium eigentlich total fair fand. Also ich hab mich da im Studium auch selber gar nicht benachteiligt gefühlt, aber wenn es dann so um Bewerbungen für Professorenstellen oder so ging, da hatte ich schon den Eindruck, dass Frauen einfach schlechter eingeschätzt werden. Also die sagen natürlich nicht: "oh, das ist eine Frau. Das passt nicht." Aber, ich weiß nicht. Es kommen dann doch so Sachen raus wie: "Ja, kann man ihr das denn zumuten?" und so weiter. Was bei männlichen Bewerbern natürlich nicht passiert. Oder: "Die ist vielleicht noch zu jung dafür", was aber bei männlichen Bewerbern natürlich auch kein Problem war. Also so was gibt es dann schon.

*Ist dann schon eher unterschwellig oder?*

Ja genau.

*Glaubst du das liegt daran, dass man eine Frau ist, oder dass man eine Frau in einer Männerdomäne ist?*

Beides. Ich glaube, dass man eine Frau in einer Männerdomäne ist, macht viel aus. Weil das Bild, dass man von Informatikern hat, ist halt ein anderes. Wenn Leute an Informatiker denken, stellen sie sich einen Mann vor. Und ich glaube, dass macht ganz viel aus. Und wenn man jetzt jemanden sucht, für eine offene Stelle zum Beispiel, man vergleicht ja auch immer unbewusst mit Leuten, die das vorher gemacht haben. Und wenn man dann halt nur Männer im Kopf hat. Ich weiß nicht. Dann vergleicht man halt damit. Und bewertet dann alles, was nicht dazu passt, als schlechter.

*Warst du auch schon vorher irgendwo beschäftigt, wo das klar aufgefallen ist, dass wenige Informatikerinnen dabei sind? Also hier (beim DLR) sind ja wirklich viele Frauen mittlerweile. Ich habe auch schon gehört, dass teilweise in Firmen überhaupt keine Frauen sind. Hast du Erfahrungen in dem Bereich gemacht?*

Also in einer Firma habe ich ja noch nicht wirklich gearbeitet. Also in der Uni war es so, es gab da sehr starke Unterschiede. Bei den Doktoranden vor allem. Also bei uns am Lehrstuhl waren relativ viele Frauen. Das schwankt immer über die Zeit. Aber wir waren zwischenzeitlich auch mal 50% Frauen bei den Doktoranden. Es gab aber auch andere Lehrstühle, da gab es überhaupt keine Frauen.

*Wow, bei welcher Uni warst du? (lacht)*

Aachen. (lacht) Aber was mir aufgefallen ist, wenn man so mit Doktoranden Treffen oder Workshops hat, da kam es mir zumindest vor, dass da viel mehr Frauen waren, als ich im Studium gesehen habe. Ich weiß halt nicht, sind die dann nicht zu den Vorlesungen gegangen, oder sind das wirklich weniger. Das weiß ich jetzt auch nicht.

*Interessant. Ja das ist auch spannend, dass du selber fast nur positive Erfahrungen gemacht hast.*

Ja, weiß ich nicht. Manche Sachen sind natürlich schon nervig, ne? Ja, wenn man ständig erklären muss, warum man Informatik macht. Was ja irgendwie gar keinen Sinn macht. Was ich aber auch glaube ist, dass man das selber nicht immer so mitbekommt. Gerade wenn man sich jetzt irgendwo bewirbt und dann abgelehnt wird. Keiner wird einem sagen: "Ja, wir wollten lieber einen Mann haben". Also das habe ich jetzt auch so gedacht. Wenn ich jetzt in so einer Kommission saß und mitgekriegt habe, was da so besprochen wurde. Habe ich mir auch überlegt, die Bewerber kriegen das ja nicht mit. Die kriegen am Ende einfach die Stelle nicht und kriegen auch keine Begründung dafür. Deswegen frage ich mich wirklich, ob die sich benachteiligt fühlen? Wahrscheinlich nicht. Die kriegen das ja gar nicht mit.

*Es geht ja darum, was man selber so empfindet. Manche Frauen in Studien erzählen, dass sie auf Konferenzen zu manchen Aktivitäten nicht eingeladen wurden, weil es eine Männerrunde sein sollte oder so. Hast du so was schon mal erlebt?*

Ne, das hatte ich bisher wirklich nicht.

*Oder wenn dann ein Gast zu Besuch war, wurde angenommen, die Informatikerin wäre die Sekretärin. Oder den Frauen wurden eher niedere Tätigkeiten zugeteilt. Hast du so etwas schon erlebt?*

Da habe ich auch schon von gehört. Aber bei mir jetzt noch nicht.

*Das heißt, du fühlst dich auch respektiert und wohl in deinem Arbeitsumfeld?*

Ja! Ja auf jeden Fall.

*Also auch nicht nur in dieser Abteilung, sondern auch intern? Von den anderen Instituten? Aber da hast du jetzt in dem Sinne auch noch nichts erlebt?*

Nein. Eigentlich nicht.

*Das ist gut. (lacht) Also ich springe jetzt nochmal kurz zum Anfang. Du hast ja gesagt, du hattest Informatik in der Schule. Hattest du das Interesse schon vorher? Vor der Oberstufe? Dass du gesagt hast, das ist ja spannend mit Computern?*

Ja schon. Also ich glaube, da wurde ich als Kind schon so ein bisschen zu gebracht. Weil mein Vater hat auch viel mit Computern gearbeitet. Er hat in einem Rechenzentrum Rechner betreut, als die noch so Riesenschränke waren. Und, ja. Ab und zu, als er mal samstags arbeiten musste, hat er immer mal ein Kind mitgenommen. Und das war für uns immer klasse. Man konnte verstecken spielen im Serverraum und konnte mit den ersten PCs Solitär spielen. Was damals noch richtig cool war, weil noch niemand einen Computer zu Hause hatte. Das kam dann erst ein paar Jahre später. Deswegen fand ich das auch immer spannend, was mit Computern zu machen.

*Quasi schon damit sozialisiert worden.*

Kann man so sagen.

### Interview 3

*(Nachdem der Schlüsselreiz gelesen wurde)*

*Dein erster Eindruck zum Text. Wie ist der?*

Ich muss ehrlich sagen, ich weiß gar nicht, ob ich da so die typische Frauenmeinung vertrete. Ich finde das Thema sehr schwierig. Und solche Aussagen jetzt als reinen Sexismus zu titulieren, bin ich auch nicht so schnell mit muss ich sagen.

*Das ist ja das, was die Medien draus gemacht haben tatsächlich.*

Was die Medien draus gemacht haben, okay. Das sind dann die gewesen, die sich darüber empört haben, oder? Ich nehme an, es gab dann Shitstorms oder?

*Ja.*

Aber das kommt ja dann wahrscheinlich von den Frauenbewegungen, von den Emanzipationsbewegungen. Aber, ja...

*Auch viele, die dazu geschrieben haben, haben den richtigen Text vom Damore nicht gelesen. Und das immer und immer wieder reproduziert und gesagt "Oh, der Sexist".*

Okay.

*Genau. Aber Damore begründet es ist biologisch. Biologisch gibt es Unterschiede in den Interessen zwischen Männern und Frauen.*

Und wie begründet er das? Worauf bezieht er sich? Hat er da eine Studie zu gemacht? Wahrscheinlich nicht. Also das ist wahrscheinlich aus seiner Erfahrung erwachsen oder?

*Als es das geschrieben hat, war er glaube ich Anfang 20 und es war auch nur intern ein Paper in Bezug auf die Diversitätsmeinung bei Google intern. Dass er sich so beschwert hätte, dass es da Missstände gibt und so weiter.*

Also eigentlich spricht er ja auch für die Frauen. Also wenn man.. oder sehe ich das falsch? Er sagt ja, wenn man das Arbeitsumfeld umgestaltet, also das müsste so umgestaltet werden, dass sich da mehr Frauen auch wohler fühlen würden.

*Genau. Eigentlich sagt er, es gibt Unterschiede. Und weil vermehrt Frauen darauf achten würden, könnte man durch gewisse Maßnahmen mehr Frauen anlocken.*

Ja. Mh-mhm. Ich glaube, ich würde mit Damore auch in einigen Punkten übereinstimmen. Klar. Aus meiner Sicht gibt es Unterschiede, die nicht von der Hand zu weisen sind. Also es ist echt ein brennendes Thema. Ich diskutiere das auch öfter mit Freundinnen, die das vielleicht ein bisschen anders sehen. Weil, man will sich ja als Frau nicht in eine schlechtere Position bringen. Deswegen ist das immer schwierig, was man dazu sagt.

*Jetzt mal zu den grundsätzlichen Vorurteilen. Die IT ist eine Männerdomäne. Stimmst du dazu? Oder was würdest du sagen?*

Nee, eigentlich nicht. Das hat mich gerade auch beim Lesen des Textes überrascht. Da hab ich auch erst gedacht, dass Damore eher in so eine sexistische Richtung geht...irgendwo stand was, am Anfang glaube ich, dass es Frauen in der IT quasi gar nicht gibt. (sucht Textstelle beim

Schlüsselreiz) Hier: Seine Aussage ist, dass sich Männer und Frauen im Durchschnitt in biologischer Hinsicht unterscheiden, weshalb der Anteil an Frauen in der Informatikbranche so gering ist. Da hab ich erstmal gestockt. Das geht jetzt in so eine frauenfeindliche Richtung. Ich zum Beispiel habe ja Mathe studiert. Und da war es eigentlich so, dass es 50/50 war bei den Studenten. Wenn nicht sogar ein Tackel mehr Frauen. Wobei man sagen muss, dass die Frauen eher in Richtung Lehramt studiert haben und in Richtung Diplom gab es eher ein paar mehr Männer. Aber das war halt ausgeglichen. Frauen und Männer. Und ich weiß aber nun mal, weil das hier Kolleginnen gesagt haben, dass im Informatikbereich deutlich weniger Frauen sind. Und das finde ich erstmal auch verwunderlich. Weil Mathematik und Informatik sind sich eigentlich recht nah. Und wenn Frauen Mathematik liebt, warum sollte denen Informatik nicht liegen? Also da glaube ich, dass es da auch noch andere Gründe gibt, warum Frauen vor der Informatik zurückschrecken. Im Gegensatz zu Mathematik, im Vergleich zu Mathematik. Genau. Also irgendwie wird es schon durch gewisse Vorstellungen oder Vorurteile, die Frauen offensichtlich gegenüber der Informatik haben schon bevor es ins Berufsleben geht. Frauen werden schon vorher davon abgehalten überhaupt den Weg zu gehen. Und dann ist es ja auch überhaupt nicht verwunderlich, dass sich da eine Männerdomäne aufbaut. Also die IT ist heute eine Männerdomäne, würde ich schon sagen. Auch wenn ich in dem Bereich bisher nur beim DLR gearbeitet habe...Aber nicht weil Männer dafür besser geeignet wären, sondern weil offensichtlich Frauen frühzeitig abgeschreckt werden.

*Was glaubst du, könnte das für Gründe haben?*

Ich habe letztes sogar noch darüber nachgedacht. Also es ist ja schon so, dass sich Frauen im Teenager-Alter schon eher zu diesen sozialen und kommunikativen Dingen hingezogen fühlen. Oder das auch eher in ihren Peergroups und in ihren Cliquen so brauchen. Und Männer auch eher mal, kann man natürlich nie so verallgemeinern, eher alleine beschäftigen. Jungs, die sich eher so mit diesen männlichen Attributen identifizieren und mehr dahingehend entwickeln, dass die sich auch eher alleine an ihre Computer zurückziehen da was programmieren oder anfangen, sich mit Computern zu beschäftigen. Also erstmal übers Zocken würde ich schätzen. Viele Jungs, die dann erstmal nur Spiele spielen. Ja, weil das nicht so kommunikativ ist. In der Regel ist das etwas, das man auch eher alleine machen kann. Und Männer, ja, dieses klassische Bild dass man dann auch hat. Jungs, dass die sich eher dazu hingezogen fühlen. Also es gibt ja eigentlich die ganze Spannweite. Man kann eigentlich nur sprechen von Menschen. Menschen mit männlichen Attributen oder Menschen mit eher weiblichen Attributen. Und Menschen mit weiblichem Geschlecht haben auch eher weibliche Attribute und Menschen mit männlichem Geschlecht haben eher männliche Attribute. Aber natürlich gibt es halt alles. Das ist klar. Und ja, das würde ich eher als biologisch männlich bezeichnen, was man natürlich in der Tierwelt auch sieht. Dass männliche Tiere auch alleine überleben können oder manchmal sogar alleine leben. Und die Frauen, oder die weiblichen Tiere, aufgrund dessen, dass die halt auf die Kinder aufpassen und die großziehen und Schutz für die Kinder brauchen eher sozial sind. Und das ist bei den Menschen nach wie vor auch noch so.

*Denkst du dann auch, dass Frauen tatsächlich andere Bedingungen an den Arbeitgeber stellen? Dass sie nicht nur gucken, was macht mir Spaß. Sondern zusätzlich noch gucken "Was bringt mir Vorteile"? Zum Beispiel in Teilzeit gehen, Gleitzeit, Heimarbeit und so weiter.*

Ja, das auf jeden Fall. Wobei ich glaube, da wird sich auch was für die Männerwelt verändern. Da verändert sich auch schon was. Weil es gibt auch eine ganze Menge von Männern, die das so auch nicht mehr wollen. Die auch nicht unbedingt 100% arbeiten wollen, die auch mehr Zeit zu Hause mit ihren Kindern und Familien verbringen wollen. Da ist ja auch schon so ein Wandel drin. Also das betrifft auch beide Geschlechter. Auch gerade so Emanzipation ist ja oft, es bezieht sich ja nicht nur auf Frauen. Auch Männer müssen sich in der Hinsicht noch emanzipieren und sagen: "Ja, ich geh jetzt in Halbzeit oder Teilzeit und ich kümmerge mich jetzt

um die Kinder. Und meine Frau geht jetzt Vollzeit arbeiten. Da muss sich auch noch einiges tun, dass auch Männer die Möglichkeit haben sowas offen einfach sagen zu können. Ohne dass sie Angst haben müssen, von ihren Kollegen schief angeguckt werden oder so. Also ich glaube, dass das beide Geschlechter auch wollen. Sowohl als auch. Es gibt auch Frauen, die Karriere machen wollen. Es gibt auch Frauen, die das nicht möchten. Also die Frage ist jetzt, ob die Bedingungen noch familienfreundlicher gestaltet werden müssen oder?

*Das war nur der Einstieg. Jetzt geht es erstmal nur um dich. Kannst du mir bitte einmal deinen beruflichen Werdegang erzählen?*

Ja. Genau, also ich habe ja Mathe studiert mit Nebenfach Physik. Also eigentlich eher männlich, wenn man das so betrachtet. Und bin dann erstmal eingestiegen als Berechnungsingenieurin bei einem Dienstleister in der Automobilindustrie. Ich habe erstmal numerische Analysen gemacht. Also auch eine ganze Zeit. Sieben Jahre war ich da. Und habe dort auch Einiges gesehen. Aber es war eigentlich von Anfang an nicht das, was ich mir so vorgestellt habe. Es hat mich nicht richtig erfüllt. Also ich habe dann zwar öfter intern den Arbeitsbereich gewechselt wollte aber langfristig nicht in der Automobilindustrie bleiben. Und naja, die Idee zu programmieren... Also eigentlich hatte ich Lust zu programmieren. Gut, Informatik ist jetzt auch nicht nur programmieren aber das hat mir eigentlich Spaß gemacht. Da ist die Idee schon länger da gewesen, mehr in diese Richtung was zu machen. Und dann hab ich irgendwann immer mal wieder nach Stellen geschaut. Anfangs vielleicht auch so ein bisschen gedacht, dass das auch nicht so einfach funktioniert. Wenn man das jetzt nicht studiert hat. Ich kann ja praktisch nicht großartig programmieren. Ein bisschen was habe ich gemacht bei meinem alten Arbeitgeber, aber das waren nur kleinere Skripte. Keine komplexe Software. Und ja, habe dann die jetzige Stelle beim DLR vor circa einem Jahr entdeckt, die in der Hinsicht ganz gut passte. Weil die schon jemanden mit mathematischen Kenntnissen gesucht haben, weil es dann auch in Richtung Optimierung gehen sollte in meiner Tätigkeit und ich da auch schon etwas Erfahrung in meinem vorherigen Job gesammelt habe was diese multidisziplinäre Optimierung anbelangte und das passte dann so ganz gut. Dann hab ich glücklicherweise die Stelle hier bekommen und die Möglichkeit, nochmal was komplett Neues zu machen.

*Und das heißt, das erste Mal dass du mit der tatsächlichen Informatik, mit dem Programmieren und so weiter, bist du das erste Mal auch über deinen alten Arbeitgeber gekommen oder hast du das privat schon mal gemacht?*

Ja, nee. Das erste Mal klar, habe ich im Rahmen meines Studiums ein Semester Programmierung gehabt. Aber das zählt eigentlich nicht. Also wenn man dann hier so einen Code vor sich hat, hat man da... also ich bin während meines Studiums schon damit in Berührung gekommen. Habe mich aber privat nicht mehr weiter intensiver damit beschäftigt. Beim Arbeitgeber gab es dann wieder eine Möglichkeit durch eine Python Schulung. Weil die Software, die wir da benutzt haben, die hatte auch so eine integrierte Python Oberfläche, dass man da auch Skripte schreiben konnte. So bin ich dann wieder mit Python in Berührung gekommen. Aber mit Java auch seit dem Studium nicht mehr. Und beim ersten Bewerbungsgespräch und als es sich anbahnte, dass es ganz gut für mich aussah, habe ich zu Hause wieder angefangen meine Kenntnisse ein bisschen zu „refreshen“.

*Aber vorher so in Jugend- oder Kinderzeit noch nicht mit Computern in Berührung gekommen?*

Ich habe schon auch am Computer gespielt. Ich habe einen älteren Bruder. Von daher (lacht).

*Durch den bist du da dran gekommen?*

Ja, halt auch...der hat mich dem schon nahe gebracht. Also dieses Nerd-Gen habe ich vielleicht schon ein bisschen. Nein, also ich meine es gibt heute schon einige Mädels die heutzutage Computer zocken. Keine Ahnung. Richtig gezockt habe ich nie. Das wurde von meinen Eltern auch sehr stark reglementiert. Ich bin da auch recht streng erzogen worden. Aber ich habe auf jeden Fall Computer gespielt. Vielleicht mehr als andere Mädchen, die dann eher "Mädchen-Dinge" gemacht haben. Weiß ich nicht.

*Hast du in deiner Zeit in der Autoindustrie, also da würde man ja auch eher denken "technisch gleich männlich". Hast du das auch so erlebt?*

Ja! Also da gibt's definitiv mehr Männer. Meine Kollegen waren dann hauptsächlich Maschinenbauer und das ist schon, da ist auch nach wie vor ein Bereich, in dem es einen großen Überhang an Männern gibt. Es gab natürlich auch Frauen. Ich war nicht die einzige Frau, dass jetzt nicht.

*Und war es dann auch so, du fühlst da die ein oder andere negative Stimmung oder fühlst dich nicht ganz ernst genommen?*

Ne, und das sage ich auch immer wieder. Wenn es um solche Diskussionen geht, bin ich da noch nie, zumindest von meinem Gefühl her, noch nie benachteiligt worden weil ich eine Frau bin. Eher vielleicht sogar im Gegenteil. Ich glaube das ist auch bei jedem sehr individuell. Das hängt vielleicht auch ein bisschen vom eigenen Auftreten ab. Ich weiß es nicht.

*Was wären denn Beispiele dafür, dass du bevorzugt wirst?*

Ich habe gesagt "eher" im Gegenteil. Aber nein, vielleicht nur in der Hinsicht, dass wenn man eher als Frau in einem männlichen Umfeld auftritt, dass man dann mehr Aufmerksamkeit bekommt. Die Leute erinnern sich an einen. Also es hat auch Vorteile gehabt. Wenn man mit Kunden agiert zum Beispiel. Ich hatte auch Kundenkontakt, da habe ich auch immer nur gute Erfahrungen gemacht. Wenn du dann schon mal die einzige Frau in der Runde bist, dann erinnert sich schon mal jeder an dich. Und so in der Hinsicht. Aber dass das eher positiv auffällt. Und dass die männlichen Kollegen sich eher gefreut haben, dass mal eine Frau dabei ist (lacht). Ja, ohne dass das jetzt negativ gemeint ist. Ne also, da hab ich nie schlechte Erfahrungen gemacht.

*Das ist doch gut.*

Ja. Weil das so oft so...weil man so oft hört, dass Frauen sich benachteiligt fühlen. Das kann ich irgendwie nicht so nachempfinden und nachvollziehen. Aber ich glaube, dass hängt auch ganz stark von der Branche ab. Ich weiß es nicht.

*Als du den Job gewechselt hast, wie bist du dann auf das DLR aufmerksam geworden?*

Ja, eigentlich durch die Stellenanzeige. Ich habe die Stellenanzeige zuerst gefunden und dann darüber. Weil die so ganz gut gepasst hat, bin ich darauf aufmerksam geworden. Ich glaube von selbst wäre ich jetzt nicht auf's DLR gekommen. Da jetzt konkret zu suchen.

*Und dann hat dich die Thematik gepackt. Also du hast jetzt nicht gesagt "oh, das und das muss erfüllt werden" damit ich zu dem oder dem Arbeitgeber gehe? Also ich sage jetzt mal auch zum Beispiel die gleiche Bezahlung. Jeder verdient gleich.*

Ach, du meinst die Rahmenbedingungen und weil es der öffentliche Dienst ist. Achso nee, das war jetzt kein Grund fürs DLR. Finde ich natürlich gut.



*Wenn du jetzt zum Beispiel denkst, du planst eine Familie oder so. Ich plane jetzt schon mal voraus. Dass, wenn es mal so weit ist, alles vorgesorgt ist?*

Vom Finanziellen her?

*Vom Finanziellen oder von den Bedingungen und so weiter. Diese Vorteile bietet ja auch nicht jeder Arbeitgeber.*

Ja das stimmt. Das ist richtig. Jetzt muss ich aber mal dazu sagen, dass ich jetzt gar nicht so die Familie plane. Das stimmt, aber die Freiheiten sind hier schon sehr gut. Das stimmt schon. Allerdings war mein voriger Arbeitgeber auch recht flexibel. Und da hatte ich auch Freiheiten. Da tut sich jetzt nicht so viel würde ich sagen. Und finanziell ist es jetzt so, dass man im öffentlichen Dienst eher schlechter bezahlt wird. Da verschlechtert man sich eher (lacht). Das hat für mich aber nicht so die wichtige Rolle gespielt. Bei mir ging es halt nochmal mehr darum, nochmal was anderes zu machen.

*Bei manchen ist ja schon so, auch wenn sie dann in der freien Wirtschaft sind, viel weniger als die Männer verdienen, die das gleiche machen.*

Achso. Ja das muss ich ehrlich sagen, das weiß ich jetzt nicht so ganz genau. Ich hatte immer das Gefühl, fair behandelt worden zu sein. Auch dass die vorige Firma Wert darauf legte, die Leute fair zu behandeln. Ich hatte zwischendurch aber auch mal so eine Phase, als ich mal innerhalb der Firma Karriere gemacht habe, also Projektmanagerin geworden bin, und dann aber keine Gehaltserhöhung bekommen habe...da hatte ich auch das Gefühl, dass männliche Kollegen mehr verdient haben. Da hatte ich auch einmal das Gefühl, dass ich schlechter behandelt werde. Das war aber auch dann...man muss das immer so im Kontext sehen. Also der Firma ging es zu dem Zeitpunkt auch nicht so gut. Die konnten mir auch keine Gehaltserhöhung geben. Wenn es der Firma nur so mittelmäßig geht, dann können die halt keine Gehaltserhöhungen zahlen so. Und das hatte ich, das war dann auch kurz bevor ich gekündigt hatte. Ich hatte das dann nämlich noch verbalisiert und meinem Chef noch gesagt so: "Ich will eine Gehaltserhöhung". Und da war das noch in der Schwebe, ob das so klappt mit dem DLR. Und ja, am Ende hätte ich die bekommen, aber dann bin ich lieber doch gegangen. Also ich wollte dann auch, also für mich war dann schon die Entscheidung gefallen zu gehen. Aber da kann ich mir schon...da gibt's definitiv schon Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Das glaube ich schon. Ich kann das jetzt natürlich nicht hundertprozentig sagen, weil man ja nie über das Gehalt spricht, ne? Keine Ahnung warum. Keiner traut sich was zu sagen. Ich selber habe mich vielleicht auch nicht immer so richtig getraut mal hier die Kollegen zu fragen: "Hey, ich verdiene so und so viel. Wie viel verdienst du denn?". Und da glaube ich schon, dass Frauen da benachteiligt werden. Weil sie tatsächlich weniger fordern. Und weil dann die männlichen, es sind ja meistens männliche Vorgesetzte, die müssen ja halt gucken, wie sie das Geld verteilen. Weiß nicht, bei der vorigen Firma war das so, die bekommen dann in jedem Team ein bestimmtes Budget, und das können die dann auf ihre Mitarbeiter verteilen. Ich hatte jetzt einen Chef, der eigentlich immer bemüht war, das gerecht zu machen. Eigentlich. Und in einem anderen Team war ein anderer Chef. Und der hat das weniger gerecht gemacht. Der hat halt so geguckt, wer fordert? Oder wer könnte, also wer ist so ein kleiner Querulant sozusagen. Wer könnte aufmüpfig werden sozusagen. Und wen möchte ich auch behalten in meinem Team, wen möchte ich in der Firma behalten? Und wer ist eher so ein bisschen „duckerisch“. Das betraf aber auch männliche Kollegen. Da glaube ich, haben auch einige von den männlichen Kollegen eher wenig bis gar keine Gehaltserhöhung teilweise bekommen. Da wurde schon geguckt, wen möchte ich halten in der Firma, wer ist mehr wert und wer ist weniger wert. Und dass da vielleicht Frauen, weil sie weniger fordern, dann - ich meine klar, die möchte man auch in der Firma halten wenn die gut sind- aber wenn die halt nicht so viel fordern, kann man die halt mit ein bisschen weniger abspeisen. Das glaube ich schon. Ich meine da gibt es ja auch Studien zu,

dass Frauen ja schlechter bezahlt werden. Das ist ja ein Fakt einfach. Von daher. Ich weiß gar nicht, wie war eigentlich die Frage, ich glaube ich schweife ab. (Lacht)

*Das ist vollkommen in Ordnung.  
Stopp mich sonst ruhig.*

*Okay. Also seit deiner Zeit hier beim DLR, den sieben Monaten, würdest du dich da jetzt schon als Informatikerin mitbezeichnen? Wenn dich einer fragt, "was machst du denn beruflich?"*

(Lacht) Dann sage ich, ich bin in der Softwareentwicklung, ja. Als Informatikerin würde ich mich glaube ich noch nicht bezeichnen. Ich würde sagen ich bin Mathematikerin in der Softwareentwicklung.

*Und was sind so die Antworten? Was kriegst du zurück, wenn du sagst, dass du in der Softwareentwicklung arbeitest?*

Auch da habe ich eigentlich immer gutes Feedback bekommen. Das wird jetzt nicht als...also eher sind die Leute so "Oh Wow". Naja, ich meine viele denken ja auch aus irgendwelchen Gründen sie würden Mathe oder Naturwissenschaften nicht können. Oder das ist eine völlig fremde Welt für andere. Die reagieren dann eher positiv.

*Überrascht?*

Ja ne, überrascht würde ja auch, also könnte ja auch negativ sein. Eher so positiv überrascht. Eher so...die sind eher so beeindruckt.

*Das ist ja immer so, wie man das wahrnimmt. Wenn man dann sagt: "oh wow, du bist in der Softwareentwicklung". Das kann man ja dann so oder so sehen.*

Ja. Ja das stimmt schon.

*Weil manchen denken dann auch so "Warum denn "oh wow". Was ist das jetzt?"*

Ja, kommt auch immer darauf an, mit wem man jetzt spricht. Ja, was aber auch manchmal auffällt. Auch schon vorher im ingenieurwissenschaftlichen Bereich, was manchmal passiert wenn Leute so gar nichts damit anfangen können, und die fragen dann: "Was machst du beruflich?" und dann sagt man das und dann ist das Gespräch so tot. (Lacht) Das sind dann Leute, für die ist das eine völlig andere Welt. Und die können das, die meinen das gar nicht. Da müsste man dann hingehen und denen das erklären. Oder auf ein einfacheres Niveau runterbrechen oder so. Das passiert natürlich auch.

*Ist es dann egal, ob Mann oder Frau? Wenn sie es nicht kennen?*

Ja, würde ich so sagen. Glaube ich, ja.

*Du hast ja jetzt hier, im Rahmen deines Projektes einen Workshop gemacht. Wie war da so die Resonanz von den Teilnehmern? Gab es da Resonanz?*

Gut. So wie ich die... Also es war auch mein erster Workshop. Ich war auch etwas aufgeregt vorher, aber es hat...also von der Resonanz her war ich sehr zufrieden.

*Hast du den alleine gemacht? Oder habt ihr den Workshop zusammen gemacht?*

Genau, den haben wir zusammen gemacht. Aber ich habe den Hauptteil eigentlich geleitet. Und für Fragen, also tiefergehende Fragen, die ich nicht beantworten konnte, war halt dann Alex da, der mir geholfen hat. Weil da fehlt mir dann so das Knowhow aus dem Informatikbereich.

*Aber sonst haben auch alle Teilnehmer erst dich gefragt?*

Ja, ich habe halt den Workshop geleitet. Dementsprechend gingen die Fragen dann schon an mich, ja. Es ist mir jetzt nichts anderes aufgefallen. Kann sein, dass ich dann auch schon sehr schnell an Alex verwiesen habe. Also ich halt auch in der Branche noch recht neu. Also von daher, ist mir jetzt nicht aufgefallen, dass da was wäre. Aber das war jetzt auch DLR-intern. Hier arbeiten ja fast alle irgendwie als Wissenschaftler. Und ich weiß nicht, das hängt ja auch zusammen.

*Findest du, das hängt zusammen? Gibt es da einen Unterschied zwischen Wissenschaftlern und "anderen"?*

Ja, würde ich schon sagen. Könnte ich mir vorstellen. Weiß nicht warum.

*Inwiefern? Wie äußert sich das?*

Mh, ja. Ich glaube, das klingt jetzt vielleicht ein bisschen überheblich oder so. Aber ich glaube schon, dass Wissenschaftler irgendwie EHER, also dass muss ich jetzt vorsichtig formulieren. Wissenschaftler sind ja eher so Menschen, die reflektieren und sich mit Dingen beschäftigen. Und dass die auch, und dass die eher so Dinge wie Sexismus...dass die eher nicht so in diese Klischees und Rollenmuster so verfallen. Weil die halt eher auch reflektieren und sich damit auseinandersetzen. Würde ich jetzt sagen.

*Das heißt, es gibt eher Vorurteile sag ich jetzt mal, in der breiten Gesellschaft? Als in den tatsächlich spezifischen Branchen?*

Das hängt ganz viel vom Bildungsstand ab. Würde ich jetzt sagen. Das ist jetzt meine Laienmeinung. Da gibt es sicherlich auch Studien zu. Ich würde sagen, umso gebildeter die Leute sind, umso eher behandeln die ihre Mitarbeiter und Kollegen fair und gleich. Und machen keine Unterschiede und beurteilen mehr nach Qualität. Würde ich vermuten.

*Auch spannend. Da habe ich auch was zu gelesen. In Bezug auf die Qualität in internen Bereichen. Ähnlich wie Git, wie in Foren, in denen man sich über Codes austauschen kann. Als dann ersichtlich war, dass eine Frau etwas gepostet hat, wurde es als schlechter bewertet wurde, als wenn man nicht gesehen hat, ob es ein Mann oder eine Frau geschrieben hat. Im Endeffekt wurde die Arbeit von Frauen so lange besser bewertet als die von Männern, wenn nicht ersichtlich war, wer es geschrieben hat.*

Oh wow. Aber ich meine nur weil man Informatik studiert hat, heißt das nicht, dass man gebildet ist. Ich unterscheide da auch. Du kannst natürlich ein Studium machen, dich aber trotzdem nicht mit gesellschaftlichen Themen auseinandersetzen. Also das hat auch schon etwas mit einer gesellschaftlichen Bildung zu tun. Bildung ist ja vielseitig. Nur weil man jetzt ein Fach studiert hat, heißt das ja nicht, dass man Ahnung von anderen Dingen hat. Oder vom sozialen Miteinander. Wahrscheinlich müsste jeder mal Philosophie oder Psychologie studieren, oder sich damit beschäftigen...aber ja.

*Ist ja auch glaube ich eher, was man so in der Gesellschaft so auffängt. Es ist schon sehr verankert. So gewisse Vorurteile und so weiter. Glaubst du dadurch lassen sich auch viele Frauen abschrecken? Obwohl sie es könnten?*

Meinst du jetzt Informatik zu studieren?

*Ja schon generell, in den Informatikbereich zu gehen.*

Ja doch, das glaube ich schon. Ja wie gesagt, bei Mathematik ist das ja nicht der Fall. Physik ist natürlich ganz klar auch männerdominiert. Im Informatikbereich ist es glaub ich eher so ein bisschen, dass... Aber ehrlich gesagt, das habe ich hier auch nur mal von Kolleginnen gehört, weil ich selber die Erfahrung nicht mitbringe, dass vielleicht...oder sind es doch meine Gedanken? Ich weiß es nicht. Jedenfalls, dass Frauen eher so denken: "Das sind ja nur Nerds. Da sind ja nur Nerds in der Vorlesung. Wenn ich das jetzt studiere, sind da nur die Nerds, die den ganzen Tag vorm Computer sitzen zu Hause. Die den ganzen Tag nur irgendwas programmieren oder zocken oder so was." Und natürlich, irgendwie an jedem Klischee ist auch ein Fünkchen Wahrheit mit dran. Da gibt es natürlich auch mehrere von schätze ich mal. Wobei, (lacht) da habe ich keine Erfahrungen. Dass das dann vielleicht schon etwas abschreckend ist. Vielleicht. Plus vielleicht auch das Gefühl, man könnte überhaupt nicht mehr mithalten. Weil die Jungs ja schon ab ihrem zwölften Lebensjahr nichts anderes gemacht haben, als an ihrem PC irgendwas rumgeschraubt gebastelt und dies und das. Und wie gesagt, Mädchen so etwas eher nicht machen. Mag es vielleicht auch die ein oder andere geben. Und, ich weiß nicht wie es heutzutage ist, und das unterstreicht das Ganze noch ein bisschen. Bei mir war es so, also ich habe keinen Informatikunterricht in der Schule gehabt. Also man konnte, wir hatten natürlich Mathe und Physik, aber Informatik haben wir nie gehabt. Vielleicht war das ein Wahlpflichtfach, dass man in der Oberstufe als Ersatz für Physik wählen konnte, ich weiß das nicht. Ich weiß das gar nicht mehr. Aber wenn das in der Schule einfach null präsent ist, dann kommst du auch nicht unbedingt darauf, dass zu studieren. Außer wenn du zu Hause schon ganz viel in deiner Freizeit machst. Das könnte ich mir jetzt so vorstellen. Ich habe ja auch dann Mathe studiert. Über Informatik habe ich gar nicht drüber nachgedacht. Das war gar nicht in meinem Fokus. Ich hatte überhaupt keinen Berührungspunkt. Obwohl ja Informatik auch ganz viel Mathe ist. Das hätte mir bestimmt auch super gelegen schätze ich mal. Auf die Idee bin ich gar nicht gekommen. Aber kann natürlich auch sein, vielleicht hat sich das heute auch geändert. Ich denke, wenn Mädels Informatik schon ab der fünften Klasse hätten, oder ab der sieben oder so und die dann sehen "oh, ich kann das. Das macht mir Spaß." Dann würden die natürlich dann auch den Weg gehen, das ist ja ganz klar.

*Aber sonst, mit Vorurteilen jeglicher Art, als Mathematikerin, Informatikerin, Frau vielleicht. Nicht speziell in Berührung gekommen?*

Ne, ich jetzt nicht. Nichts was mir jetzt einfällt. Bestimmt mal an der einen oder anderen Stelle. Aber spontan fällt mir da jetzt nichts ein. Im Berufsumfeld auch eigentlich nicht. Mit "Sexistischen" Anspielungen vielleicht schon mal. Aber alles nur im Spaß. Nichts, dass mich jetzt gekränkt hätte. Keine Ahnung. Wenn man dann viel mit Männern arbeitet, fällt dann vielleicht mal ein Spruch oder so, aber...

*Was zum Beispiel?*

Ich, äh, das war auch bei uns eine Zeit lang so, dass man sich so ein bisschen gefoppt hat. Also da habe ich dann auch ausgeteilt. (lacht) Und dann muss man auch einstecken können. Aber an eine Sache erinnere ich mich, wo ich tatsächlich ärgerlich war. Und ich hatte mal einen Kollegen, der hat sich einen Spaß gemacht und hat mich wie eine Person bezeichnet, deren Name so ähnlich klingt. Eine Pornodarstellerin. Und da hat der das so als "Spaß" gesagt. Ich glaube, ich war nicht mal anwesend. Irgendwie wurde so über mich gesprochen und nachher hat mir das eine Kollegin erzählt. Und ich habe das erst gar nicht richtig verstanden. Im Nachhinein habe ich mich geärgert, warum so in meiner Abwesenheit gesprochen wird. War unpassend. Macht man einfach nicht. Aber..Das ging natürlich auch gegen mich als Frau, aber vor allem

weil die Nachnamen so ähnlich klingen. Ach keine Ahnung. Das ist das einzige was mir so einfällt.

*Aber sonst fühlst du dich auf einer Ebene mit den Männern?*

Ja. Hab ich ja gesagt.

*Das ist gut.*

## Interview 4

*(Nachdem Schlüsselreiz gelesen wurde)*

*Was sagst du dazu? Was hältst du davon?*

Ich halte von dem Ganzen nicht so viel. Also ich bin der Meinung, dass es wohl ein kulturelles Konstrukt ist. Generell ist es natürlich so, dass momentan die IT eine Männerdomäne ist. Sie war es aber nicht immer. Das ist ja das erste was wir wissen, was einfach Fakt ist, was hier so ein bisschen unterschlagen ist. Und dass meines Erachtens nach auch viel damit zu tun hat, dass wir, also dass es halt eine Männerdomäne ist und auch ein Stück weit auch immer bleibt bis auf Ausnahmen. Das halt das Ganze natürlich schon auf das ausgeprägt ist, wie Männer sozusagen eher erzogen werden oder Frauen. Also dass das einfach kulturell beeinflusst wird. Und dass vieles, was er hier sagt, worauf er seine biologischen Sachen hier begründet, eigentlich immer durch das Kulturelle kommt. Und auch das mit den Führungspositionen oder so. Da kriege ich auch eh immer die Krise wenn Leute sowas sagen. Weil bei den Führungspositionen ist es so, dass natürlich die Leute gefördert werden...also wir eine Männerdomäne haben. Das heißt die befördern natürlich Leute, die auch ähnlich sind wie sie. Weil dazu neigen wir. Leute, die uns ähnlich sind zu mögen und zu fördern und zu unterstützen. Das heißt, Männer einfach, die haben meist eine ähnliche Art. Das heißt, da kommen dann auch viele davon hoch. Und solange einfach diese Situation so ist, kann sich das auch nur ganz schwer ändern. Das heißt, natürlich gibt es dann zum einen Frauen, die sich andere Werte oder eine andere Art angeeignet haben. Gegen das, was ihnen die Kultur und ich sage mal das Umfeld, das sind ja nicht nur die Eltern, sondern alles Drumherum. Das Ganze sozusagen so ein bisschen abkapseln und versuchen eben auch ein bisschen anders zu geben. Also eher wie Männer, sozusagen zu verhalten. Das ist ja auch immer das, was gefordert ist. Aber meiner Meinung nach ist das genau das Problem. Dass immer gefordert wird, dass sich alle wie die Männer verhalten, weil die ja in der Mehrheit sind. Und nicht, dass der Arbeitsplatz, oder eben der IT-Bereich sozusagen neutral gestaltet wird. Dass Männer WIE Frauen da drin einen Platz haben. Und dass ist eben meine Ansicht dagegen. Das heißt, die IT ist aktuell eine Männerdomäne. Das ist aber künstlich gemacht. Da gibt es auch sehr schöne Abhandlungen drüber, wo auch beschrieben wird, warum Frauen NICHT mehr in der IT sind. Und was dazu sorgt. Und das hat halt mit ganz ganz vielem zu tun. Und fängt an viel mit...schon im Studium. Warum gehen viel weniger Frauen zum Studium. Früher war es so, dass keiner einen Computer zu Hause hatte. Keiner irgendwelche Vorkenntnisse hatte. Das heißt, alle haben bei null angefangen. Das heißt, man ist zum Studium gekommen und wusste "Da fasst man jetzt das erste Mal einen Computer an". Heutzutage, wenn ich mich auf irgendwelchen Job- oder Studienmessen mit Frauen unterhalte, ist die größte Sorge: "Ich sitze ja nicht den ganzen Tag vorm Computer. Die Männer haben ja da einen Vorteil und das ist ja Pflicht." Es wird zumindest erwartet, dass man das macht. Und das war eine Zeit lang auch so, dass sozusagen... Weil sich auch zu viele Leute dafür fast interessiert haben, die Schwellen am Anfang hoch gemacht haben. Es gab dann sogenannte "Aussiebklausuren" oder so am Anfang. Das hat man ja bis heute sogar noch ein bisschen. Und das einfach dieses Bild vermittelt wurde, sozusagen, wer nicht schon die Kenntnisse mitbringt, gewisse, der hat keine Chance. Und eine Zeit lang war das so. Mittlerweile ist dem nicht mehr so. Ich meine ich hab dann auch immer so Sachen gesagt: "Wer sich für logisches Denken, für's Lösen von Problemen interessiert, der ist in der Informatik richtig. Und solange man irgendwie, wenn man zu Hause einen Computer hat, jetzt nicht mal Angst hat, da wo drauf zu klicken und sich halbwegs

wohlfühlt vor der Maschine. Das reicht! Den Rest kriegt man beigebracht. Und zugegeben, sind es im Studium oft größtenteils erst die Männer, die rausgesiebt werden. Gut, die Frauen haben sich sehr bewusst dafür entschieden oft. Aber bei Männern kommen ganz viele, die sagen "Ich sitze ja eh den ganzen Tag vor der Kiste", und dann eben feststellen, dass ist es eben nicht. Das ist nicht, was Informatik ist. Und ähm, und so bleibt es aber dabei, weil für Frauen, auch wenn man Informatik studiert, muss man sich vor jedem rechtfertigen. Also es ist immer eine Hürde da. Und die ist halt kulturell gemacht. Man wird andauernd gefragt "Warum machst'n das?" "Ist das nicht komisch?" "Ist das nicht ungewöhnlich?" Man fühlt sich immer so, als wäre man nicht normal. Und das sorgt halt dafür, dass einfach weniger Frauen in der IT sind. Und meiner Meinung nach, sind das halt alles einfach kulturelle Sachen. Und das jetzt biologisch auf irgendwas zurückzuführen, halte ich für Blödsinn. Natürlich gibt es viele Kulturen, in denen die Männer die dominantere Rolle in irgendeiner Art und Weise haben. Die haben körperlich Vorteile, deswegen gab es in der Kultur oft, dass sie dann eben in die Jägerrolle oder so gegangen sind, weil das natürlich auch mehr Sinn ergab. Auch im Besonderen, dass auch die Frauen halt in der Zeit die Kinder kriegen und das in der Zeit eh nicht so gut können oder eine Weile nicht so gut machen können. Aber das ist halt heute alles gar nicht mehr so gegeben. Also das ist meines Erachtens, kommt das alles aus sehr frühen Zeiten, diese "Männerdominiertheit". Und es gibt ja auch einzelne Völker, wo es anders ist. Wo die Frauen dominieren. Es ist nur ein bisschen schwieriger mit den Voraussetzungen, die einfach biologisch gegeben sind, das ist richtig. Aber für die heutige Kultur ist das alles meines Erachtens nach allem Erbe, was wir aus der Historie mitbringen, worüber wir uns eigentlich mehr und mehr hinwegsetzen müssen. Weil es eigentlich immer relevanter wird.

Und wenn man jetzt zum nächsten Punkt geht: "Frauen interessieren sich für Menschen, Männer für Dinge. Das ist auch was, dass meinem Erachten nach nicht gegeben ist, sondern viel mit Erziehung zu tun hat. Es gab da eine sehr interessante Studie, wo sie mal Erwachsene, die eigentlich gesagt haben, sie sind komplett neutral Kindern gegenüber, bei der Erziehung oder eben, sind da ganz aufgeschlossen. Die haben sie dann mit kleinen Kindern spielen lassen. Und haben dann einen kleinen Jungen, also wirklich Kleinkindalter, in Mädchenklamotten gesteckt. Und ein Mädchen in Jungenklamotten. Wie das so assoziiert wird. Und das Resultat war, dass auch die komplett Aufgeschlossenen, komplett unbewusst dem Jungen den Roboter gegeben haben, oder mit Lego was gebaut haben und eher sowas gemacht haben. Und mit den Mädchen wurden eher die Puppen genommen und Teeparty gespielt. Also mehr Wert auf soziale Interaktion gelegt. Und beim anderen mehr auf Logik. Und das ist was, was ganz ganz unbewusst kommt. Und glaube ich nicht was unbedingt mit dem natürlichen Interesse hat. Denn wenn Kinder da frei sind, spielen die mit allem. Dann spielen Jungs mit Puppen, weil die da auch Interesse haben. Dann ist das persönliche Veranlagung. Und ich mein, Männer tun sich genauso schwer, plötzlich in soziale Berufe zu gehen teilweise. Aber es wechselt mehr und mehr. Es ist zwar sehr langsam, aber es wechselt. Warum? Weil sie sich mittlerweile mehr trauen. So wie sich Frauen langsam mehr trauen. Und dass immer wieder Jobs angeboten werden. Informatiker waren früher Frauen am Anfang. Warum? Da wurde Werbung gemacht mit: "Wer eine Dinnerparty planen kann, der kann auch ein Programm planen." Das braucht genauso Vorausplanung, dass alles am Schluss zusammenkommt und sich so ergibt. Und sonst muss man ja tippen und die Ruhe haben, um da zu sitzen. Und die Ruhe haben, dass durch zu machen und wenn was nicht funktioniert, das nochmal zu machen und zu probieren. Eine Impulshaftigkeit war da quasi nicht gewünscht, die Männern zugeschrieben wurde. Das heißt, vieles, die Attribute waren welche, die wurden den Frauen zugesprochen, die wichtig waren für

die Informatik. Geduld, Ruhe, Konzentration, feine Sachen... das war wie feine Handarbeit. Ob man jetzt genau stickt, diese Löcher müssen genau richtig sein und solche Sachen. Ähm. Das ist...irgendwann hatte das aber auch mehr Anerkennung, wurde besser bezahlt und dann haben die Männer sich das sozusagen geschnappt, als interessanter Beruf. Also genau, deswegen ist meiner Meinung nach. Hat man zwar heutzutage immer noch, dass das sich Frauen mehr für Menschen interessieren. Aber dass das auch was ist, dass von der Kultur beeinflusst wird und unserem sozialen Umfeld und auch teilweise komplett unbewusst. Aber ich meine das ist teilweise schon, ich mein, selbst bei den Simpsons haben sie es aufgegriffen. Wo sie irgendwie so eine Puppe anziehen wollten und dann ja, was gibt es für die Frau für einen Job? Sie ist Krankenschwester und er ist Arzt. Also es ist immer diese Unterscheidung. Und das hat man immer wieder überall, da kann man sich gar nicht gegen wehren. Und wenn man hier guckt eben, genau: Diese Fertigkeiten und Fähigkeiten unterscheiden sich biologisch zwischen Männern und Frauen. Halte ich für Blödsinn. Also ehm, das ist...es gibt Unterschiede biologischer Art. Aber das jetzt irgendwie die Fähigkeiten und Fertigkeiten beeinflusst, halte ich für Blödsinn. Das ist ganz viel unterbewusster Bias. Da gibt es ja auch dieses schöne Beispiel mit den Musikern. Wo man ja denkt eigentlich, wäre Musik ja eigentlich etwas, das den Frauen zugeordnet wird. Trotzdem waren die meisten professionellen Musiker Männer. Dann hieß es "ja, die sind diszipliniert." Dann hat man die hinter einem Vorhang vorspielen lassen in den Philharmonien, und plötzlich hat sich die Frauenquote extrem erhöht. Und das zeigt einfach, dass da einfach ein Bias ist. Wo du eigentlich sagst, dass es scheiß egal ist, wer da in diesem Orchester unten in diesem Graben sitzt. Ob das jetzt ein Mann oder eine Frau ist. In der Hinsicht sehe ich das genauso bei den Informatikberufen. Und meiner Meinung nach ist es auch so, dass viel zu viel Wert gelegt wird bei...wer ist eigentlich fähig und was muss man mitbringen um in der Informatik zu arbeiten? Also selbst wenn man sagt, da gibt es eine kulturelle Beeinflussung ist es so, dass Frauen eben andere Attribute vielleicht mitbringen, durch die kulturelle, nicht durch die biologische Beeinflussung, die aber sehr sehr hilfreich sind und auch immer wichtiger werden. Denn Teamfähigkeit, auch untereinander eingehen zu können oder so was. Das gehört mehr und mehr heutzutage zum Informatiker Alltag. Es gibt nicht mehr den, der alleine in seinem Keller hockt und irgendwie vor sich hincodet für Monate. Es ist ein Team-Ding geworden. Und meiner Erfahrung nach, überall wo ich in Teams dazugekommen bin, die Leute sagen, es ist angenehmer geworden. Es ist eigentlich sehr positiv, eine Frau im Team zu haben. Und es wäre eigentlich auch viel wichtiger, mehr Frauen dabei zu haben. Wie gesagt, wieder nicht wegen biologischen Sachen. Sondern weil wir kulturell andere Werte mit vermittelt bekommen haben. Und es auch einfacher und akzeptierter ist, dass Frauen diese Werte auch aufrechterhalten und darauf achten. Weil es ja etwas ist, was uns eingeräumt wurde. Also auch da ist wieder die Kultur. Weil das wird ja erwartet. Da habe ich früher auch immer im Studium den Witz gemacht: "Als Frau kannst du dich immer melden und die blöde Frage stellen." Wenn du das Gefühl hast, eine blöde Frage zu stellen. Und wenn du dich umguckst, dass mindestens ein Drittel aufhorcht, weil die genau die gleiche Frage haben, sich aber nicht trauen zu fragen, weil ja erwartet wird, dass Männer das wissen. Frauen aber nicht. Dass sie diese Vorkenntnisse haben. Das heißt, man kann das wieder als Vorteil sehen. Und gerade in den ganzen Reaktionen sieht man immer wieder, dass es einfach nicht die Wahrheit ist. Und ja, also...meines Erachtens nach...ist es...nicht dass weniger Frauen befähigt sind in Informatikberufen zu arbeiten. Sondern dass gerade so ein Arbeitsumfeld wie auch bei Google oder in solchen Firmen, was man davon hört. Dass man darauf ausgelegt ist, dass Leute, die typisch männlichen Attribute und die sozialen Konstrukte, die Männer auferlegt bekommen haben, da natürlich profilieren.



Also ich hatte auch Kennerleute, die in Informatik gearbeitet haben in solchen ähnlichen großen Firmen. Und da ist es halt viel mehr, dass du sozusagen für dich selbst kämpfen musst, dich selbst besser bewerten musst, besser darstellen musst als du bist. Was etwas ist, dass Frauen einfach nicht so nahe gelegt wird. Da heißt es immer: "Du sollst nicht so laut sein." "Du sollst nicht so..." Du giltst ja dann auch direkt als eingebildet und arrogant. Bei Männern ist es selbstbewusst. Es ist ja ganz oft, dass das gleiche Verhalten bei Männern und Frauen einmal positiv und einmal negativ bewertet wird. Und gleichzeitig wird aber dieses positive Verhalten, dass Männern antrainiert und Frauen abtrainiert wird, ganz bewusst schon in der Jugend und in der Kindheit. Dass genau das Verhalten, dass dann im Arbeitsalltag aber gefordert ist. Und dann heißt es dann "Frauen können das nicht." Nein. Es wurde ihnen extra abtrainiert und plötzlich wird es von ihnen verlangt. Das heißt, gegen das, was sie als Kind und Jugendliche, beziehungsweise auch in ihrer Privatzeit überall eingetrichtert wird. Das sollen sie plötzlich im Berufsalltag hinlegen. Und selbst dann wird es oft gleich gewertet. Also nicht gleich gewertet, sondern verschieden bewertet, das Auftreten. Dann heißt es immer "Die ist schwierig." Bei einem Mann heißt das: "Er hat seine eigenen Ideen. Er hat seinen eigenen Kopf." Weil auch einfach dieses Verhalten nicht erwartet wird. Und dann heißt das immer...joa...deswegen ist das meines Erachtens Blödsinn.

Und das mit den Erwartungen und den Präferenzen an den Arbeitgeber, dass da Frauen andere haben in IT-Berufen....eine kleine Ecke muss ich da Recht geben. Weil man natürlich als Frau weiß "Ich muss irgendwann mal..." - also wenn ich Kinder haben möchte - "dann muss ich mal für eine Zeit raus und in Mutterschutz". Also gerade in Deutschland. Ist natürlich nochmal was anderes als in den USA. Das heißt, da habe ich schon irgendwie die Erwartung, dass ich in der Position geschützt werde. Oder eben dass ich da auch einen Umgang mit habe. Das heißt, ich habe da eine andere Erwartung. Nämlich dass mein Arbeitgeber das versteht. Und mir auch diese Möglichkeit lässt. Was ich aber mehr und mehr sehe, und da ist unser Institut das beste Beispiel, dass man einfach sieht, dass Männer da auch immer mehr und mehr Wert drauf legen. Wir haben ja auch viele Männer, die in Elternzeit gehen. Die dann danach in Teilzeit gehen und denen das extrem wichtig ist. Die sich deswegen auch für das DLR entscheiden. Das mag bei Frauen immer noch der größere Punkt sein, weil es da natürlich stärker im Kopf ist. Weil es da auch wieder etwas ist, was das Übliche ist. Es wird erwartet, dass die Frau zurücksteckt. Nicht der Mann. Und das ist was, wo man schon noch merkt bei, wenn ich auch Gespräche führe, dass Frauen da eher mal nachfragen. Aber mehr und mehr Männer fragen da genauso nach. "Wie sieht das aus mit Familie? Ist das verträglich?" Oder auch viele sagen "Ich möchte nicht viel Reisen. Ich habe Kinder oder wir kriegen demnächst ein Kind. Ich möchte nicht die ganze Zeit unterwegs sein." "Ich möchte für meine Familie da sein". Und gerade die Flexibilität, der ja der IT-Job mit sich bringt, die man ja viel hat, ist was, dass die Leute auch schon schätzen. Ich hab eher das Gefühl, dass Frauen das manchmal..., sich also sehr freuen darüber, wenn man das anspricht und eben aufbringt, weil sie da sehr großes Interesse haben. Aber sich auch nicht groß trauen, da nachzufragen. Weil das sofort gewertet wird als "Die will ja nur wieder aus dem Job raus sein." Und wie gesagt, ein Stück weit, klar, ist es eben für Frauen schon wichtiger, weil sie eben mit den sozialen Konstrukten leben müssen oder auch den biologischen. Aber danach eben nicht als abgeschrieben dastehen wollen, oder deswegen auch so ein familienfreundliches Arbeitsumfeld gibt. Was sonst angeht, Status...und Anerkennung. Auch das ist für mich eher was, dass mehr von Männern verkörpert wird sozusagen. "Es ist wichtig, dass du wer bist". "Es ist wichtig, dass du oben stehst." Für eine Frau ist es dann eher so "Hauptsache, das Ergebnis ist gut." und "Wir müssen das zusammen leisten". Das wird einem halt immer so vermittelt. So viel

erstmal dazu. Langer Monolog. (lacht)

*Genau. Wir lassen das jetzt erstmal so stehen. Das war ja nur zum Einstieg. Jetzt erstmal zu dir und deiner Geschichte. Wann bist du das erste Mal mit Computern in Berührung gekommen? Also wie war dein Weg in die Informatik?*

Anfangen hat das, da war ich so in der...das könnte sogar erste oder zweite Klasse gewesen sein. Da hat mein Vater einen Computer Heim gebracht. Einen alten von der Arbeit, der da ausgemustert wurde. Und das war noch zu Zeiten, wo es MS Dos "das Ding" war. Da gab es noch keine GUI und Co. Und da habe ich schon gelernt, welche Befehle muss ich denn eintippen da rein, in die Kommandozeile, damit ich irgendein Spiel starten kann. Oder später dann Windows 3.11. starten kann, das hat man noch aus Dos gestartet. Und dann hatte ich ein kleines Heft. So ein kleines Notizbuch, und da habe ich mir dann Buchstabe für Buchstabe reingeschrieben, was ich abtippen muss. Ich habe das natürlich größtenteils noch nicht so verstanden, was diese Befehle machen. Ich wusste nur, ich muss diese Zeichenfolge drücken. Ich meine, ich konnte gerade Buchstaben so ein bisschen, die habe ich gerade gelernt. Aber das fand ich schon faszinierend. Dass ich da irgendwie drauf rum tippe und dann ist da was. Also mir ging es da auch nicht unbedingt ums Spielen. Sondern ich fand es immer toll, Befehle einzugeben. Irgendwann habe ich dann auch verstanden, was macht "dir", was macht "cd" und welche verschiedenen Sachen es so ein bisschen gab. So ganz ganz elementar habe ich das grob verstanden und fand das toll. Und dann kamen mal von meinem großen Bruder, der ist zwei Jahre älter, die Freunde vorbei und waren ganz beeindruckt: "Deine Schwester kann am Computer was starten! Wahnsinn!" Und das fand ich toll. Das fand ich cool. Und dann habe ich immer gerne vorm Computer gesessen, auch gerne gespielt. Aber auch irgendwelche Texte geschrieben oder so was. Beim Zusammenbauen, wenn wir neue Komponenten hatten oder Sachen installieren oder deinstallieren, da durfte ich eigentlich nicht groß dran. Das waren immer mein Vater und mein Bruder. Die haben mich da gar nicht groß dran gelassen. Die haben aber immer alles kaputt gemacht und wir Frauen waren immer Schuld. Meine Mutter und ich waren immer Schuld. Weißte, wir haben da nur mal Mah-Jongg gespielt mein Mutter, oder ich irgendwie später die Sims. "Ja ihr Spiel läuft nicht mehr, da waren bestimmt die dran schuld." Wo ich immer gesagt habe, ihr klickt da immer weiter, ohne irgendwas zu lesen. Aber wir sind schuld. Naja, und dann hatte ich irgendwann...war Mathe auch immer so mein Fach. Computer habe ich halt immer mit gespielt und viel auch Zeit auch mit verbracht. Und dann gab es halt irgendwann, in der neunten Klasse, konnten wir wählen, eine Differenzierung. Und dann gab es da Mathe/Informatik. Dann noch Latein und irgendwas mit Ernährungslehre und Sozialwissenschaften oder so. Also im Endeffekt haben die gekocht. Ernährungslehre und Bio oder so. Und dann gab es noch einen Kurs, da weiß ich aber nicht mehr wie der heißt. Und für mich war klar: Ich will Mathe/Informatik auf jeden Fall! Ich sitze gerne am Computer, ich fand das immer faszinierend, dass ich was eintippe und der was macht. Das mach ich. Bin auch reingekommen. Und hab da dann wirklich programmieren gelernt, so das Erste. Ein bisschen JAVA, ein bisschen dies und jenes. Und da hab ich dann, also wir hatten...Dieser Computerraum war nachmittags immer bis halb vier offen. Waren auf einer Ganztagschule. Und immer wenn ich Zeit hatte und Pausen, ich saß im Computerraum und habe an meinen Sachen programmiert. Und dann gab es da so ein Programm, Turtle hieß das. Wo man sagt, lauf so und so viel geradeaus und dann zieht der eine Linie. Man kann dem sagen Stift ansetzen, Stift absetzen, sich drehen und so konnte man dann was malen. Das erste war, wir haben das Haus

vom Nikolaus gemalt und so weiter und so fort. Dann habe ich nicht nur das Haus gemalt, sondern dann auch noch mit Haus und Garage und in 3D und mit Fenstern und mit allem gemalt. Einfach, weil ich das so faszinierend fand. Weil im Endeffekt, war es auch Mathe. Man musste Koordinaten eingeben und rechnen. Ich fand das einfach. Und später haben wir dann ein bisschen mehr gelernt und mehr gelernt und immer weiter und irgendwo habe ich dann festgestellt...wir haben immer zu zweit am Rechner gesessen. Das heißt wir mussten von Anfang an Pair-Programmierung machen. Immer wechseln und dem anderen erklären, was man gerade macht. Und ich habe eben dann irgendwann festgestellt, dass manchmal Dinge nicht funktioniert haben, ich mir den Code angeguckt habe und ich wusste "Ah, da muss das und das an stattdessen stehen." Aber es ist mir total schwer gefallen zu erklären warum. Ich wusste nur das muss so sein. Also das hat mein Hirn unterbewusst gemacht. Dass war für mich so logisch, dass ich mir das danach nochmal ins Bewusstsein rufen musste um meiner Mitschülerin zu erklären, was ich eigentlich gerade mache und warum ich das hinschreibe. Und wieso dass jetzt funktionieren musste. Das war manchmal eine Minute angucken und wusste was die Lösung ist und zehn Minuten überlegen und erklären warum jetzt. Und da war für mich schon klar, dass ich ein gutes Verhältnis zum Computer habe und dass ich da Spaß dran habe. Ach ich weiß nicht. Ich habe mir dann HTML Webseiten programmiert zu Hause. Ich habe meine Freizeit da wirklich größtenteils mit verbracht irgendwelche furchtbaren Webseiten mit irgendwelchen Frames zusammenzubauen. Oder dann mir einfach mit JAVA Script mir was beizubringen. Einfach, weil ich da Laune zu hatte und es toll fand, dass der Computer macht, was ich ihm sage. Joa, und dann irgendwann ging es darum, was will ich studieren. Und dann habe ich erst gedacht, vielleicht mach ich was mit Mathe und vielleicht Sozialwissenschaften. Also da hatten wir so Märkte gemacht in der Oberstufe, so ein bisschen wie BWL gemacht. Da war aber vor allem der Lehrer gut, weshalb ich da so Freude dran hatte. Und hatte Informatik gar nicht so richtig auf dem Schirm, bis ich irgendwann gesehen hatte, es gibt Wirtschaftsinformatik. Und dann dachte ich cool, das ist ja Mathe und Informatik und Wirtschaft zusammen. Und dachte eigentlich ich mach das. Und dann habe ich festgestellt, dass eine Uni bei uns direkt in der Nähe, die Hochschule Bonn Rhein-Sieg wo ich auch studiert habe, ein Informatikstudium anbietet. Weil Medieninformatik fand ich auch toll. So ein bisschen kreativ und mit Grafiken und Medien das fand ich auch ganz toll. Und dann musste man sich erst nach dem dritten Semester entscheiden, welchen Schwerpunkt man wählt. Und das ist es genau. Ich studiere Informatik und entscheide mich erst nach drei Semestern was ich machen muss. SUPER. Ich muss mich nicht jetzt entscheiden, ich kann das nochmal schieben. Joa. Und deswegen bin ich dann gelandet wo ich war, habe Informatik studiert, wo ich am Anfang eher nach Mathe gesucht habe oder zwischendurch dachte ich auch, dass ich Mathe/Physik mache. Also es war schon immer mehr naturwissenschaftlich. Also auch wie gesagt, der Sozialwissenschaftliche Teil war eher so Märkte und so. Also das war jetzt auch eher klassisch oder naturwissenschaftlichem Bereich. Und joa. Dann habe ich halt ein Informatikstudium gemacht. Und konnte im Gegensatz zu anderen schon programmieren und so was. Joa. Da bin ich dann gelandet und bei geblieben. Und habe nachher einen ganz anderen Schwerpunkt gemacht. Nämlich bio-medizinische Informatik. Weil da war am meisten mit Algorithmen und am meisten mit Programmieren zu tun. Da hatte ich dann am meisten Lust drauf.

*Aber bei der ganzen Wahl deines Studiums war wirklich komplett Interesse? Also das hat dich komplett gepackt? Und du hast nicht schon in die Zukunft geguckt und dich gefragt, wie du das beruflich vereinbaren kannst?*

Nee, also ich meine mir war von Anfang an klar, man steht mit Informatik nicht doof dar. Das wird interessant vom Job. Es gibt immer einen Job. Das war daher...das war rein vom Interesse gewählt. Ich habe damals überlegt, was will ich machen. Es gab eine Zeit lang eben eine Tendenz zu Mathe/Physik, aber da habe ich nie weiter drüber nachgedacht. Mir war immer klar, irgendwas kann ich immer damit anfangen. Weil zugegeben, mit den Naturwissenschaften, so richtig out wird das nicht so schnell. Und bei Informatik, joa. Ich habe schon mal nachgedacht, dass ich irgendwie mal viel Geld verdienen wollte damals dachte ich. Meine Werte haben sich da ein bisschen verändert. Aber eigentlich war ich immer der Meinung, das kann ich mit allem, was mich interessiert. Also richtig hinterfragt habe ich das nicht. Ja aber, das war eher so, das war ein Luxusproblem. Weil ich mit Informatik was habe, das mich wahnsinnig interessiert und was einfach...womit man richtig gut dasteht und eine richtig gute Situation Job mäßig hat. Also man kann alles machen. In dem Bereich kann man super viel machen und man hat immer eine Auswahl und man findet super leicht einen Job. Und das ist halt nett. (lacht)

*Wie waren denn da immer so die Situationen? Auch in dem Wahlfach in der Schule mit Mathe/Informatik? Nachher im Studium. Wie war das Verhältnis von Männer und Frauen? Jungen und Mädchen?*

Also in der Schule war es 50/50. Einfach aus dem Grund, dass der Lehrer gesagt hat, er möchte dieses Verhältnis haben. Und als wir wählen durften, haben direkt alle Mädchen, die das wählen wollten, den Kurs automatisch bekommen den Kurs. Bis halt 50% voll waren, was so ziemlich alle waren, die es wollten. Und bei den Jungs wurde gelost. Es war schon ein bisschen unfair könnte man fast sagen. Weil halt viel mehr Jungs als Mädchen das wählen wollten. Aber ich fand das eigentlich ziemlich gut. Weil dadurch war halt einfach klar, die Mädchen können das genauso. Das Resultat war aber schon, wenn man....also man kam immer mal irgendwo nicht weiter. Dass die Mädchen zum Beispiel eher mich gefragt haben oder andere Mädchen. Weil die Jungs gerne auch immer so: "ach jaa, das ist ja schwierig. Und den Mädchen das jetzt erklären.." Die waren immer so ein bisschen herablassend. Die haben lieber andere Mädchen gefragt. Was mir immer zeigt, dass es wichtig ist, dass Frauen einfach da sind. Weil, ja. Und was schade war, als es darum ging, dass als Abi Fach eventuell anzubieten, haben alle den Kurs wieder fallen lassen nach zwei Jahren und gesagt, sie wollen das nicht ins Abi nehmen, sie machen was anderes. Bei den Jungs wären es mehr gewesen. Das heißt, das war schon eine Situation, bei der es mich fast geärgert hat, dass so viele Mädchen dabei waren, die nicht so das Interesse hatten. Weil wären mehr Jungs gewesen, hätte es das vielleicht als Abi Kurs gegeben für mich. Oder eben bis zur dreizehn. Was ich mega gefunden hätte. Das hätte ich mir so sehr gewünscht. Aber auf der anderen Seite fand ich es genauso wichtig, dass alle Mädels, also besonders im Nachhinein, ein Interesse haben daran zu gehen. Auch diese Möglichkeit hatten und einfach gesehen haben, dass das nicht schwarze Magie ist, an diesem Computer zu sitzen. Und auch wenn nicht jede von denen Informatik weiterverfolgt haben, wahrscheinlich die wenigsten von denen, finde ich sehr wichtig, dass die gesehen haben "Damit kann man umgehen". Also die haben alle ihre Aufgaben geschafft, so ist das nicht. Da ist keiner wirklich dran gescheitert. Und gleichzeitig hatten wir Jungs, die sich total schwer getan haben mit der ganzen Geschichte. Also mein Bruder hat lustiger weise mit mir zusammen, wir waren zusammen in einer Stufe. Er war in meiner Parallelklasse. Er hatte auch den gleichen Schwerpunkt gehabt. Ihm fiel es leichter bei den Hardwaresachen, weil er das auch schon öfter in der Hand zu Hause hatte. Ich hatte das nie, weil er immer dran saß. Aber das Programmieren lag mir dafür besser. Da habe ich ihm dann

manchmal geholfen oder er hat meine Sachen genommen. Das heißt, dass man gesehen hat, dass es einfach unterschiedliche Stärken gab, die aber dann eher daran lagen, dass er unseren Rechner zu Hause schon fünfzehn Mal aufgeschraubt hatte. Ich da aber auch nie gefragt wurde, von meinem Vater oder so. Später mit meiner Mutter, haben wir dann alles zusammengesteckt. Also mit fünfzehn bin ich halt ausgezogen mit meiner Mutter zusammen. Und da haben wir uns als Erstes Internet beschafft. Da hatten mein Bruder und Vater noch keins. Und meine Mutter meinte, ich solle das einrichten, weil ich ja Informatik kann. Dann hat sie sich die Anleitung angeguckt und das einfach zusammengesteckt. Und festgestellt: "Das ist ja gar nicht so schwierig." Genau.

Im Studium war die Quote dann anders. Da waren wir dann so zehn bis fünfzehn Prozent Frauen. Damit immer noch eine ganz gute Quote. Wenn man jetzt nur die Informatiker nimmt. Es gab noch einen eigenen Kurs Wirtschaftsinformatik, da war es glaub ich eher 40/60. Also 40 Prozent Frauen. Da muss man sagen, da habe ich die Erfahrung gemacht, ich kann quasi jede Frage stellen. Interessanterweise war ich einer der,..., also wir haben Lerngruppen zusammengestellt. Und da habe ich so festgestellt, in vielen Lerngruppen war immer so eine Frau drin. Also es war so, die eine Hälfte der Frauen hat sich so quasi komplett verteilt in männliche Lerngruppen. Und die andere Hälfte hat so zusammen gequicked. Also da waren dann vielleicht so ein, zwei Jungs dabei, aber das waren dann so...Die einen waren drei Mädels und ein Junge oder sowas. Die dann immer zusammenhingen. Und das war so ein bisschen merkwürdig, fand ich fast. Das merkte man diese zwei verschiedenen Bedürfnisse. Die einen, die sich ganz hart dafür entschieden haben und die anderen, die dann doch ein bisschen unsicherer waren und sich so zusammengetan haben. Die hatten aber auch kulturell noch einen eigenen Background, die drei, die sich da zusammengetan haben. Also die kamen glaube ich alle drei aus..., ich weiß gerade gar nicht mehr genau aus welchem Land. Aber waren auch schon länger in Deutschland, sprachen auch fehlerfreies Deutsch. Aber man merkte schon ein bisschen, dieses Grüppchen hat sich einfach auch basierend auf kulturellem Background zusammengefunden. Und der Rest von uns war natürlich gewohnt so ein bisschen Einzelkämpfer zu sein natürlich. Also so wer als Frau schon eher naturwissenschaftlich veranlagt war, ... Ich weiß noch. Wir waren sogar teilweise ähnliche Typen. Ich weiß noch die eine, die interessanterweise auch noch [Name Studentin] hieß, genau wie ich, nur mit K statt mit C. Die hat zum Beispiel Handball gespielt, wo ich Basketball spielte. Und wir waren ähnlich vom charakterlichen Typ. Wir waren es gewohnt uns irgendwie durchzusetzen zu müssen und tough sein zu müssen. Hatten dann auch sogar ähnliche Lerngruppen umeinander. Das war ein bisschen skurril. Und am Anfang war es da, dass man nicht immer ganz ernst genommen wurde als Frau unbedingt. Vor allem noch, wenn man nicht dem Bild, dass manche haben von der weiblichen Informatikerin entspricht. Was sage ich mal nicht schlank ist und wo man nicht sicher ist, ob es ein Mann oder eine Frau ist. Das haben die immer eher so erwartet. Und dann wird man erstmal nicht unbedingt ernst genommen. Aber relativ schnell, hat sich das aber geändert. Weil ich dann einfach gezeigt habe, dass ich das kann, dass ich da gut bin und das verstehe. Oder zu mindestens in Teilen halt. Man hat ja nicht überall seine Stärken. Und dann irgendwann, es hat zwar eine Weile gedauert, habe ich aber auch wirklich diesen Status aberkannt. Wir haben dann gesagt, jetzt wird dir der Frauenstatus aberkannt und wir behandeln dich wie alle anderen auch. Zugegeben, das ist nicht immer schön. Wir haben uns dann darauf geeinigt, dass ich manchmal immer noch die Frauenkarte habe, wo ich sage "Dieses Verhalten möchte ich nicht". Das interessante war, dass dann die Männer oft zu mir kamen und meinten "Kannst du nicht mal was sagen?" Weil auf ihn hören sie nicht. Über ihn machen sie sich dann

lustig, wenn er sich aufregt. Aber als Frau ist es okay sich darüber zu beschweren. Das heißt ich habe das dann manchmal stellvertretend, wo ich gesagt habe, ist mir scheißegal wie die sich verhalten. Hab ich dann stellvertretend für andere gemacht. Wo man mal wieder merkt, wie albern dieses ganze Konstrukt ist. Und im Studium sonst muss ich sagen, fühlte ich mich eigentlich gut ernst genommen. Das war eigentlich so ein bisschen ideale Welt. Wo man dann denkt, die Unterschiede gibt es gar nicht groß. Also wir sind da eigentlich gleichberechtigt. Und bis auf diesen einen Prof. hatte ich da auch nie Probleme, dass da jemand... Also ein Prof. hat mir mal ins Gesicht gesagt, dass ich nicht hätte da sein sollen. Was ich denn da eigentlich suchen würde. Also hat es nicht ganz klar gemacht, dass es da um mich als Frau geht, aber es war eigentlich allen Beteiligten klar, worauf es eigentlich abzog. Aber abgesehen davon, hatte ich da gar keine Probleme. Sogar eher, dass die Profs dich besonders schnell kennen. Weil so viele Frauen sitzen da nicht. Die Männer gehen da eher mal unter. Und man dann auch, wenn man sich ein paar Mal meldet, sehr schnell positiv auch im Gedächtnis bleibt als "Die kann das." Weil man einfach widererkannt wird, von Mal zu Mal. Und was eher positiv ist als negativ, weil man ja in Erinnerung behalten wird als jemand, der das kann. Das war so Studium. Und dann kam die Arbeitswelt, und die sah anders aus.

*Wie sah die denn aus?*

Ja am Anfang kam ich auch mit dem Idealismus dahin, dass man ja überall gleichberechtigt ist. Und ich habe schon während meines Studiums fürs Fraunhofer gearbeitet. Da war es auch super. Und nach meinem Studium bin ich dann in meine erste Stelle. Da war es dann das erste Mal, wo gesagt wurde "Ja, wir finden es auch toll jetzt eine Frau im Team zu haben." Da war es aber dann auch noch okay. Da hatte ich am Anfang das Gefühl, da wurde man immer noch vorsichtiger angefasst. Gut, ich war auch frisch von der Uni. Aber habe relativ schnell bei meinem ersten Job ein Feedback-Gespräch bekommen, dass ich als Feedback gesagt bekommen habe, dass ich "angenehm respektlos" wäre. Dass ich eben nicht verschüchtert wäre oder falschen Scham zeige. Sondern wenn ich eine Meinung habe, die auch immer sage und mich auch davon überzeugen lasse, dass es auch Argumente gibt, die ich noch nicht kenne. Aber mir war es auch immer wichtig, dass ich danach auch gesagt habe, "ja, ich verstehe deine Argumente, warum wir das nicht so machen." Aber mit dem, was ich als Wissen hatte und welche Kenntnisse ich zu dem Zeitpunkt hatte, fand ich das eine valide Vorgehensweise. Aber so richtig habe ich das dann erst gemerkt, als ich dann den Job gewechselt habe zu meinem alten Chef, also zurück zum Fraunhofer, beziehungsweise Uni Bonn war ich angestellt, und in dem EU Projekt gearbeitet habe. Und in diesem EU-Projekt wurde ich nicht ernst genommen. Zum einen wirkte ich auch immer sehr jung. Also ich wirkte damals auch immer ein paar Jahre jünger als ich war. Habe keinen Doktor gemacht, war also auch noch relativ jung. Also da war ich dann gerade 25 oder so. Und wurde immer gefragt, ob ich denn die Studentin wäre, oder die Doktorandin oder so. Und auch wenn ich Sachen gesagt habe. Bei einem der ersten Meetings habe ich gesagt, dass wir auf dieses und jenes achten müssen und uns frühzeitig dafür entscheiden müssten, welche Typen wir da verwenden und so und Definitionen setzen. Und da wurde mir gar nicht zugehört. Ich habe es in der Telefonkonferenz gesagt und es wurde einfach als....es wurde zugehört, aber es wurde einfach überhört. Es wurde einfach über das nächste und was anderes weitergesprochen. Es wurde nicht mal diskutiert. Und 1 1/2 Jahre oder ein Jahr später sind sie genau auf dieses Problem gelaufen. Wo wir nämlich endlich alle Daten zusammengeworfen haben, dass wir uns nicht auf die Typen geeinigt haben. Und meinten:

"Hach, jaa. Sowas Blödes. Jetzt müssen wir das alles ändern. Und warum ist das keinem aufgefallen?" Ich denk mir: Ich habe das mehrere TelKos, ich hab das immer wieder versucht anzubringen und keiner hat mir zugehört. Und da habe ich im Nachhinein auch festgestellt, wie viel von dem, was ich gesagt habe, einfach ignoriert wurde. Wo ich behaupte, dass eine ist das Jung-Sein, aber das andere war, dass ich vor allem eine junge Frau eben noch war. Dass das besonders schwierig war. Und auch auf Konferenzen oder Veranstaltungen habe ich dann öfters mal Dinge gehört wie: "Hach, ist so nett, dass auch mal junge Frauen dabei sind". Und dann wurde man den Rest des Tages ignoriert. Oder es war so, schön dass man jetzt so dekorativ daneben sitzt, aber an der Meinung oder einem Gespräch führen war man nicht interessiert. Mit den Männern wurde eher gesprochen. Und meine erste Technik auf Konferenzen um ernster genommen zu werden, haben wir...also auf die Namensschilder schreibt man sonst "wissenschaftliche Mitarbeiterin" hin, aber das klingt immer so nichtssagend. Ich habe gesagt, die Leute nehmen mich nicht ernst, also haben wir gesagt, ich bin "CTO". Weil wir waren zwei Leute auf dem Projekt nur, also 1 1/2. Ich mit einer vollen Stelle und mein Chef mit einer halben. Dann haben wir gesagt, er ist der "CEO", weil er sich vor allem um das Organisatorische kümmert. Und ich bin "CTO", weil ich alle technischen Entscheidungen getroffen habe. Und habe mir das dann da drauf geschrieben. "CTO of Open Facts @ Uni Bonn". Und dann haben die Leute immer geguckt: "Oh, CTO". Und plötzlich wurde ich ernst genommen. Dann habe ich mir einen Spaß gemacht und das mache ich immer noch manchmal, dass ich mir eher großtrabende Titel wohin schreibe. Oder häufiger den höheren Titel sage, den ich irgendwo habe oder den man sich irgendwie ableiten könnte, dass das schon so halbwegs stimmt. Einfach weil ich weiß, dass das hilft, dass einen die Leute ernst nehmen. Und ich kenne wenige Männer, die dieses Problem haben. Also da wird viel mehr Wert auf die Meinung gelegt. Also mit Jung-Sein, da haben alle so ein bisschen Probleme mit, das ist wahr, aber zu den Tricks kenne ich mehrere Frauen, die zu sowas greifen. Und sie auch sagen, sie müssen es greifen. Wo Männer oft diese Probleme gar nicht sehen. Also da wurde ich oft gefragt: "Warum machst'n das?" [Kurze Pause] Krass ist auch im privaten Umfeld. Da organisiere ich halt Konferenzen, so einmal zum Thema Open-Source und auch zum Thema Python. Im Community-Bereich. Eigentlich als Hobby. Später durfte ich das auch so halb im Rahmen meiner Tätigkeit hier beim DLR machen. Und da sind wir immer so Teams um die 20 Leute. Da war es auch fast Hälfte Hälfte was Männer und Frauen angeht. Bei der Python-Konferenz war ich die einzige Frau in einem Team von fast 20 Leuten. Und auf all diesen Konferenzen wurde ich immer wieder gefragt, warum ich das eigentlich machen würde, diese Organisation dieser Konferenzen. Also auf der Python-Konferenz war es mal ganz explizit mit "warum ich das machen würde. Ich hätte ja offensichtlich nichts mit Python zu tun." Wo ich meinte: "Natürlich entwickle ich Python." oder auf der Froscon wurde ich mal gefragt, auch im Orgadress, ja, ob ich wüsste, was ich da geschrieben habe. Ob ich WIRKLICH Softwareentwicklung mache. Und so richtig. Auch so Backend und alles. Und ich so: jaaaa. So richtig. Ich bringe das sogar anderen bei! Und das mit vollkommenem Unglaube getroffen wurde. Wo man denkt, man ist auf dieser Veranstaltung. Man ist Organisator dieser Veranstaltung. Sogar Haupt- und Kernorganisator. In diesem Team war ich wirklich einer dieser drei zentralen Personen. Und es war für die Leute unvorstellbar, die ja in der Community selbst sind. Wo es ja auch Frauen gibt. Und sie die auch tagtäglich sehen, auch wenn es nicht so viele sind. Dass die das einem nicht mal glauben, dass man jemand ist, der sich darüber hinaus engagiert und weiter als sie selber gehen. In ihrem Interesse und ihrem Engagement. Das Frauen da auch einfach für brennen können. Ich habe da wirklich auch mal gefragt und ich habe noch keinen einzigen von den

Männern getroffen, der auch nur eine oder mehrere dieser Fragen und Begegnungen hätte. Besonders interessant war, dass wir auch Männer dabei hatten, die nicht Informatiker waren. Und die sich eher richtig wehren mussten, dass sie wirklich nichts mit Informatik machen. Also wir hatten einen Designer dabei, und der meinte so "Nee, er sei hier der Designer" "Ja, aber du hast doch bestimmt auch einen Informatikbackground?" "Nein, Nein" "Also du hast nichts mit Python zu tun?" "Nein, nein gar nicht. Ich mach das hier nur so". Also der musste genau andersherum begründen, warum er überhaupt nichts damit zu tun hatte und warum er überhaupt da mitmacht. Also was bei allen die Annahme bei mir war, gefühlt.

*Das ja das ganze Bild eigentlich schon widerspiegelt.*

Das zeigt eigentlich genau, wie eben die Wahrnehmung ist. Und das ja von Leuten, die selbst in dem Beruf sind. Also ich sage mal, von Leuten außerhalb des Berufs erwarte ich das ein Stückweit. Weil es ja, es ist halt ungewöhnlich. Aber gerade innerhalb des Berufs ist das natürlich immer, dass man diesen Sonderstatus hat. Und mein Lieblingsbild ist eigentlich für Veranstaltungen, wo man halt so hingeht. Immer das Gefühl als Frau, immer als hätte man einen großen, bunten Hut auf. Und alle anderen nicht. Das heißt, die einen sagen dann "Oh, großer, bunter Hut. Witzig. Interessant. Mit dem rede ich." Aber die erste Frage ist dann immer "Warum hast du diesen große, bunten Hut auf?" Also, warum bist du als Frau hier? Oder wie ist das als Frau? Und dann hast du die auch mit anderen bunten Hüten, die dann auch manchmal dazukommen und sagen "Oh, noch einer mit buntem Hut. Das ist ja mal schön." Und sich mit dir auch über was anderes unterhalten, weil sie das mit dem bunten Hut natürlich kennen. Das ist ja gerade uninteressant für die. Die wollen die anderen Sachen wissen. Und es gibt die, die sagen "Oh, komischer Hut. Der gehört hier bestimmt eigentlich nicht hin. Ist falsch abgebogen." Oder weiß ich nicht. "Worüber soll ich denn mit dem reden, mit dem komischen Hut?" Also so, wie man das kennt.

Wenn jetzt jemand auch bei einer Party jetzt kommt, gibt's ja auch immer die Leute die dann sagen: "Oh ja spannend." oder "nee, ich bleib weg" Aber so ohne Grund das Gespräch wird eher selten gesucht. Also diese Offenheit haben diese Leute einfach nicht. Das ist immer etwas, das raussticht. Da kämpft man sich dann so durch.

*Hast du noch spezielle Erfahrungen, von Ereignissen, was dir noch explizit noch im Kopf geblieben ist? In Verbindung mit Vorurteilen?*

Mit Vorurteilen? Oder Vorteilen?

*Beides? (lacht)*

Also zu Vorteilen ein Stück weit ist, wenn man einmal bewiesen hat, mit zwei, drei Sätzen manchmal, dass man was vom Thema versteht und dahingehört, wird oft erwartet, dass man so richtig Ahnung hat. Weil wenn man schon als Frau in der Domäne ist, ist man so richtig krass wohl. Wenn man sich da so durchgesetzt hat. Das ist manchmal wiederum auch anstrengend. Weil es als Frau schon relativ schwer ist, einfach nur Entwickler in der Masse zu sein. Was ja gerade am Anfang seines Jobs eher ist. Sondern es wird immer entweder erwartet, man gehört da nicht hin oder man ist total krass. Und das macht auch ganz schönen Druck. Hat aber später manchmal auch Vorteile. Weil wenn die da Informatik macht und kommt und drei Sätze sagt



und ich hab nichts verstanden, dann wird die auch wissen worum es geht und dann wird da auch nicht mehr viel in Frage gestellt. Gut, dass mag Männern auch so gehen, aber das ist manchmal ganz nett. Andere Vorteile im Studium zum Beispiel waren, wenn ich gesagt habe, mir ist kalt, sind die anderen aufgesprungen und haben das Fenster zu gemacht. Wenn ein Junge gesagt hat "Mir ist kalt", dann hieß es "Zieh ne Jacke an". Aber ja, Vorurteile ist halt öfters, dass gesagt wird wenn man da ist, dann weil man Management macht und aus dem Bereich kommt, dass wird viel erwartet. Oder eben Veranstaltungsorganisatorin wäre oder so. Dass man immer nur etwas anderes macht, aber im IT-Fach tätig ist. Aber mit einem ganz anderen Job. Dass man Informatik studiert hat, erwarten die Wenigsten. Das ist ein klassisches Vorurteil. Und ja, was die Leute immer wieder überrascht ist, wenn man das "nicht nur als Job macht". Also dass, was immer wieder mitschwingt ist, dass die Leute denken, dass ich das nur studiert habe, weil sie denken, dass es ein Job ist, bei dem man gut verdient. Oder es ein sicherer Job ist und nicht etwas, wofür ich brenne. Und wenn die dann mitkriegen, dass ich meine komplette Freizeit auch noch in dieser Thematik mehr oder weniger verbringe, dann sind doch mehr oder weniger alle überrascht. Weil so was erwartet man von so einem klassischen Nerd, aber nicht unbedingt von mir. Und auch das ist wieder so ein Vorurteil, was manchmal schwierig ist. Und besonders anstrengend ist es fast, wie viel Gedanken man sich darüber machen muss, wie man auftritt. Also auch Kleidertechnisch. Weil umso aufgestylter man ist, sag ich mal, und so mehr man auch Wert legt auf sein Äußeres, sich mehr schminkt oder so. Da wird sofort angenommen, ja nee, die hat damit ja nichts zu tun. Und das sind Sachen, die in der Szene ein riesen Problem sind. Gerade in der Maker-Szene gab es ein Riesenskandal mal, mit einer...mir fällt der Name gerade nicht ein. Mit einer Asiatin. Die dann immer wieder in Frage gestellt wurde, ob das auch wirklich ihre Arbeit ist. Weil das eine wahnsinnig attraktive Frau ist, die sich auch pflegt und Wert auf Mode legt. Aber dann eben auch ebenso eine Art Unterbodenbelichtung für ihren Minirock gemacht hat. Und die Leute haben nicht geglaubt, dass sie das gebaut hat. Und auch bei anderen Sachen so...wo es auch keinen Grund gibt. Wo niemand bei einem Mann das angezweifelt hätte. Und das hat man immer wieder als Frau. Man wird da nur immer wieder hingestellt nach vorne, damit eine Frau dabei ist. Als hübsches Gesicht. Als "Wir sind ja hier so divers". Das ist auch wieder so ein Vorurteil, wenn die Leute sagen: "Ich dachte du stehst nur mit auf der Bühne, damit es halt eine Frau und ein Mann ist." Und nicht weil du von diesem Thema hier gerade am meisten Ahnung hast. Das ist auch manchmal anstrengend. Und das ist auch was, was man sich selbst immer fragt. Bei meinen ersten Konferenzen habe ich wirklich überlegt. Wurde ich jetzt genommen weil sie eine bessere Frauenquote wollen, was ja auch alle groß rausschreien. Oder weil sie wirklich mein Thema spannend finden. Und das einzig positive Feed-Back, was ich für mich mitgenommen habe, bei einer der ersten Konferenzen wo ich war und einen Talk gehalten habe war, dass der Saal sehr sehr voll war. Und voller als bei anderen, die ähnliche Talks und Themen hatten. Wo ich dachte, die Leute kommen nicht alle um sich die Frau mal anzugucken. Sondern, weil sie das Thema spannend fanden. Und da war ich auch froh, dass ich dahin gegangen bin wirklich. Das ist etwas, dass ich mit der Zeit mehr und mehr ablegen kann. Aber auf der anderen Seite ist es etwas, dass sehr schwierig ist. Man hinterfragt sehr viel. Und man überlegt wirklich, wie man auftritt. Ich habe viele Frauen im Bekanntenkreis die sagen. "Sie überlegen ganz genau wie sie sich anziehen, wie sie auftreten, wie sie sich stylen, wie sie sich schminken. Und ziehen sich auch teilweise anders an als privat. Nicht nur was jetzt um den Kleidungsstil geht, das machen ja viele vielleicht, wenn man sich ordentlicher anzieht. Sondern auch bedeckter, als sie sich andere Male geben würden oder so. Damit halt ja nicht das falsche Bild vermittelt wird. Oder sich weniger schminken, als sie es gerne machen

wollen würden für sich einfach. Das ist halt schon krass. Ja, was man sonst noch hat...Was ich zuletzt mal beobachtet habe, da hab ich jetzt mal mehr und mehr drauf geachtet. Früher dachte ich, wie gesagt, aus dem Studium kam ich eigentlich so mit der Annahme, dass wir alle gleichberechtigt sind. Und dass das gar nicht so schlimm ist alles. Und in der Arbeitswelt hat man plötzlich 1000 Geschichten, was einem passiert ist. Wo einem Leute halt immer hinterfragt haben, ihre Vorurteile hatten, einem Sachen nicht abgenommen haben. Dass man merkt, dass es nicht so ist. Und dann sind es auch diese ganzen Kleinigkeiten, dass man in Meetings sitzt, was sagt, es abgenickt wird und drei Sätze später sagt jemand das Gleiche und es kommt "Großartige Idee". Und dann immer "Wir sollten das machen, was er gesagt hat." Wo man denkt, hey, das Gleiche hab ich auch gesagt. Offensichtlich wurde mir nicht zugehört. Also das kriegt man in dem Moment vielleicht gar nicht so unbedingt mit. Man denkt sich vielleicht, die Idee war vielleicht gar nicht so dolle. Aber es passiert mir bis heute, dass ich in Meetings sitze, die vor allem Männerdominiert sind und man merkt, dass man selbst ignoriert wird und ich beachte auch mehr und mehr bei anderen Frauen drauf, wie oft reingeredet wird. Wie oft eben nicht zugehört wurde, offensichtlich. Wo man sagen muss, das hat doch die und die gerade gesagt. Und wie schnell man oft auch das Gefühl hat, man gilt als schwierig. Oder auch nicht angesprochen wird, bei einem neuen Meeting, bei dem man sich auch noch nicht kennt. Und sich alle noch die Hand geben und in der Kaffeepause die Männer Cliquen sich eher zusammen als mit einer Frau. Und da habe ich manchmal auch Angst, ich will ja nicht, dass alles als anflirten wirkt oder so, weil das ja auch nicht so gemeint ist. Das schwierige ist einfach, irgendwie so ein Gespräch anzufangen. Und das ist was, dass man erst mit der Zeit mitkriegt. Wenn man auch anfängt, darauf zu achten. Was da eigentlich die ganze Zeit passiert. Und warum es dann auch schwieriger ist natürlich. Weil sobald man sagt "Das hab ich doch gesagt" kommt dann "Ja, jetzt besteht die auf ihren Kram", oder sonst was. Man muss dann immer mehr für sich kämpfen, oder gilt dann wieder als schwierig. Oder ja...und dann ist es natürlich schwieriger in Führungspositionen zu kommen, wenn man die ganze Zeit darum kämpft Gehör zu bekommen. Wie gesagt, auch Männer, die sagen sie sind komplett für Gleichberechtigung, auch Kollegen, die wir haben - ohne die jetzt namentlich nennen zu wollen - e sich wirklich viel Mühe geben mittlerweile und auch gesagt haben, dass ich sie immer wieder darauf aufmerksam machen. Situationen wenn es um mich geht, aber auch bei anderen. Einfach so: "Ist dir aufgefallen, das und das ist passiert. Ist dir das aufgefallen?" "Nee, ist mir nicht. Aber jetzt, wo du es sagst..." Und das interessanteste ist eigentlich ein Projekt das wir haben, wo wir relativ viele ältere, also es sind nur Herren dabei. Es waren irgendwie 30 oder 40 Leute und ich war die einzige Frau. Es sind vielleicht noch so 7 oder 8 jüngere dabei. Aber der Rest sind eben ältere Herren. Und da habe ich eben mitbekommen...da gab es ganz ganz viele blöde Sprüche. Also die waren alle nett und lustig gemeint und es war auch nichts Böses wirklich. Aber es waren halt so typische Sprüchlein von den älteren Herren und da konnte man sehen, dass auch die jüngeren Männer die Augen verdreht haben und sich dachten, "Boah nee, haben die das wirklich gesagt?" Das war schon wirklich Fremdschämen.

*Was waren das für Sprüche?*

Manchmal so Kleinigkeiten. Ich weiß es gar nicht mehr genau. Das eine war sowas wie: „Ja, wir haben eine Frau hier, was ich sehr bereue“, und dann waren halt alle schon am Lachen, weil es ging ihm darum, es ist nur eine Frau hier...Also es ging ihm darum, dass er gerne mehr Frauen da gehabt hätte. Und dann hat er sich immer weiter reingeritten und gesagt "Ja, ach sie wissen ja

alle was ich meine." Das war auch alles nicht richtig schlimm. Aber alleine die Tatsache, dass er immer weiter drauf rumgeritten ist. Dadurch wurde es so richtig hervorgehoben. Oder wir waren abends bei einem Dinner, wo es dann auch etwas kühler war und ich meinte "ich möchte mich gerne an den Heizer setzen". Weil es in so einer Art geschlossenem Wintergarten war, aber immer noch recht frisch. Und dann kamen alle und haben gefragt, willst du noch eine Jacke, willst du noch eine Decke? Willst du noch dies oder das? Da wurden immer so, naja, so nette Opa Sprüchlein gemacht. Ich kann es gar nicht mehr genau sagen. Aber ich weiß noch, dass irgendeiner meinte "Ich setze mich dann neben dich, mir ist nämlich auch immer schnell kalt". Und über den haben sie sich dann amüsiert über...ach hier so Weicheimäßig. Aber auch nur indirekt, nicht ganz so offen. Aber schon so, wenn Leute sich daneben gesetzt haben: "Ach. Bist du auch so verfroren?" Oder hier sowas wie: Hier, lass mal den Platz für die Dame. Oder wenn jemand Großes gegenüber sitzt, nachher kriegt sie nicht mehr genug Wärme ab. Und er meinte so: Naja, ich bin ein bisschen erkältet und so. Ich hätte auch gerne ein bisschen was Wärme. "Jaa, aber wir müssen gucken dass sie nicht friert." Also das war alles sowas wo man so denkt: Hallo? Und irgendwann ist einer aufgestanden und hat sich eine Decke geholt. Für sich eigentlich. Und dann meinten alle direkt so: Ach hast du ihr eine Decke geholt. Da macht aber einer direkt auf Charmeur. Und so wo ich dachte: Erstens hat er sich die Decke für sich geholt und zweitens wäre das auch einfach freundlich gewesen. Aber direkt irgendwelche Anspielungen auf Flirten oder so zu machen, also da gab es auch genug. Sobald ich mich mit jemandem unterhalten habe näher oder irgendeinen Spruch gemacht hat. Und dann haben wir uns entschieden, die Decke zu teilen. Weil die war groß genug. Wir konnten die über beide Beine legen. Oh Gott. Da waren dann Sprüche. "Ach ja hier" und dies und jenes. Und "Hach, jetzt wird schon die Decke geteilt und wo sind denn die Hände?" Und man denkt sich "Hallo?" Wir sind hier bei einem Arbeitsessen. Und ich glaube er hatte eine Freundin, ich hatte einen Freund. Es hat überhaupt keinen Grund gegeben. Es war einfach nur kalt. Wir haben einfach nur eine Decke auf unsere Beine gelegt wo wir nebeneinander auf einer Bank saßen und gegessen haben. Aber da ist es dann sehr schwierig in dem Kontext dann versuchen beruflich ernst genommen zu werden in dem Moment, wenn man als "Das kleine Töchterchen flirtet mit dem anderen jungen Kerl." und so gefühlt von den anderen wahrgenommen wird. Ja, und dann muss man sich jede Stelle suchen um sich zu behaupten.

Und dann haben sie irgendein Tooling gesucht und dann ging es darum, was ist denn eigentlich „Slack“? Und dann hab ich von der Seite einfach reingeworfen: "Das ist wie ISC nur für's Web." Und weil ich auch merkte, ich muss unbedingt mal was sagen und um zu zeigen, ich kenn mich mit was aus. Und habe denen dann ein paar Unterschiede und Open Source und warum es welche Vorteile gibt und welche Regelungen und so eingeworfen. Um einfach mal klarzumachen wieder...dieses typische Männerverhalten. Einfach mal an den Baum pinkeln und zeigen "Ich weiß worum es geht." Damit ich nicht nur als "die kleine, die hier sitzt" wahrgenommen werde. Und das mit 33. Und dann weiß man halt, warum so viele aus der Informatik wieder rausgehen. Also die Quote ist eigentlich höher. Und die Leute wechseln dann hin zu mehr Management und Sachen, wo mehr Frauen sind. Das ist oft ein Wechsel über die Zeit. Also um mal wieder zu dem Artikel zu kommen. Weil es da einfacher ist. Weil man irgendwann von diesem täglichen Kampf einfach weniger Lust hat. Und wenn sich dann die Gelegenheit ergibt, wo man sich nicht jeden Tag behaupten muss. Wo man sich nicht jeden Tag durchsetzen muss, dann wechselt man dahin. Und es wird einem auch nahe gelegt. Das wird einem am ehesten angeboten. Und es ist so: Nehme ich die eine Beförderung, die ich eigentlich lieber hätte, wo ich aber hart drum kämpfen muss oder sie vielleicht nicht kriege. Oder das

andere, was mir angeboten wird. Wo auch jeder die Erwartung hat, ich könnte das. Natürlich geht man dann den einfacheren Weg irgendwann. Es ist einfach anstrengend, jeden Tag erklären zu müssen: Ja, ich kann das! Ich kann das wirklich. Und das ist eben ein Grund, warum so viele Frauen wechseln oder in Subbereiche gehen.

*Ist das beim DLR anders?*

Beim DLR ist es teils/ teils. Also bei uns in der Abteilung ist es super. Da ist [Name des Abteilungsleiters] als unser Chef einfach jemand, der da sehr sehr offen ist. Wir haben ja auch eine extrem gute Frauenquote von 50 Prozent. Wir haben auch richtig gute Leute. Wir haben ja eigentlich nur gute Leute. Aber ich sag mal, es gibt ja immer welche, die besonders rausstechen. Aber die haben wir bei Männern wie bei Frauen. Und es ist einfach sehr ausgeglichen. Und dadurch löst sich das Ganze auf, wenn man so einen Ausgleich hat. Das ist nicht etwas, das wir wirklich gesucht haben, sondern wir haben uns die Leute einfach objektiv uns angeguckt. Was die bei uns lösen müssen. Schnell Probleme erfassen, Lösungen finden, kreativ sein. Und auch einfach mal anzupacken. Und da waren einfach die Frauen durch Zufall, einfach weil sie die Besseren waren, diejenigen, die wir genommen haben. Und ich glaube manchmal ist das bei Frauen so, dass die nicht so auf den Status aus sind, sondern auf einen interessanten Job. Also das mit Familie und so, das spielt zwar mit rein. Aber das ist manchen Frauen, jüngeren vor allem, und es ist auch einfach ein Wechsel den wir haben, denen es viel mehr darum geht, nicht unbedingt darum geht einen besonders gut bezahlten, oder besonders tollen Status der mit dem Job kommt zu kriegen, sondern ein Job, der interessant ist. Wo sie was verändern und bewegen können. Und das ist was, dass Frauen ein bisschen mehr motiviert in der Karriere. Auch mehr und mehr Männer. Aber eben wirklich was zu machen, wo man eine sinnvolle Aufgabe hat. Und generell muss ich sagen, da ist es mir zwar auch schon mal passiert öfters, dass ich in den frühen Jahren als die Studentin gehalten wurde. Oder für die Teamassistentin werde ich gerne gehalten. Vor allem, weil ich damals in Berlin als einzige Frau saß. Klar, dass muss ja die Assistentin sein. Allerdings wurde da auch [Name des Abteilungsleiters] nie als Chef gesehen, sondern [Name Mitarbeiter], weil es der Älteste ist. Und das ist ja so ein Stück weit, ich sag mal... Wenn diese Vorurteile, nein, nicht wirklich Vorurteile, ich nenne sie mal Fehlannahmen. Weil das ist etwas, dass auf Erfahrungen beruht, die wir haben. Meistens, wenn eine Frau dabei ist, ist es halt oft die Assistentin. So, also ist bei der Annahme, was man zuerst macht. Die Frage ist ja, wie die Leute reagieren, sobald man das klarstellt. Und die meisten, verstehen sehr sehr schnell. Weil im DLR hat man eigentlich Leute, die gut in ihren Fächern sind. Man ist gewohnt, dass es Experten aus allen Bereichen gibt. Und wenn da jemand kommt, der sagt "Ich kenn mich da und damit aus", dann wird erwartet, dass die Person das auch kann. Also da hatte ich hier eigentlich erstaunlich wenig Probleme, zumindest mit den Wissenschaftlern, mit denen ich interagiert habe. Weil ja, außer Fehlannahmen, was ich wirklich eine wichtige Unterscheidung zu Vorurteilen sehe. Weil diese Vorurteile sind "Nee, kann ja nicht sein." Eine Fehlannahme ist "Oh, sorry." Und dann direkt der Wechsel. Das ist halt etwas, da kommt man hier relativ gut klar. Gut, ich habe mittlerweile hier einen Namen, muss man sagen. Genug Leute haben dann schon mal von meinem Namen gehört, oder von meiner Gruppe oder so. Dass sich das auch geändert hat. Dass ich da wenig über etwas stolpere. Also innerhalb des DLR klappt es größtenteils wirklich gut. Aber auch da kämpft man mit dem Üblichen, dass Frauen reingeredet wird. Dass Frauen übersprochen werden. Dass man sich mal nicht ganz ernst genommen gefühlt hat. Das ist aber ehrlich gesagt eher bei den älteren Leuten aus den höheren Schichten zu tun

hat. Weil ich nämlich glaube, dass die noch viel mehr mit den klassischen Rollenbildern erzogen wurden. Die sich einfach auch etwas schwer damit tun, dass da jemand junges ist. Aber insbesondere auch mit dem weiblichen. Dass das noch etwas schwieriger für die ist. Das so ganz neutral zu sehen. Aber in den höheren Schichten hat man dann meistens auch nur noch die Sekretärinnen Drumherum. Gut, wir haben eine Vorstandsvorsitzende, aber abgesehen davon, ist das auf den Führungsebenen ganz ganz schön dunkel. Und ziemlich mau, was Frauenquote angeht. Und daher...ist es da ein bisschen schwieriger. Aber sonst würde ich schon sagen, dass das DLR da schon relativ weit vorne ist. Das geht schon ganz gut. Ist für mich natürlich auch immer eine andere Situation, wenn man als Informatikerin zu anderen Wissenschaftlern, also wo auch in anderen Bereich den Männerquote sehr hoch ist. Das heißt, das kennen eigentlich auch alle. Aber dass dann die Frauen, die dann dabei sind, die auch wirklich Wissenschaftlerinnen sind, dass die gut sind, wissen die auch. Daher schließen die dann wieder von ihren Erfahrungen auf andere und sagen: "Wenn eine Frau dabei ist, dann weiß die meistens relativ gut, worum es geht."

*Wie bist du eigentlich zum DLR gekommen?*

Uh. Das ist eine sehr lustige Geschichte. Also meine ganz private Story mit dem DLR fängt an eigentlich ziemlich kurz nach meiner Geburt. Ziemlich so drum herum. Mein Vater war nämlich beim DLR. Und zwar, obwohl das war schon vor meiner Geburt. Der hat schon vor meiner Geburt da angefangen. Das heißt ich bin irgendwie mit dem DLR aufgewachsen. Damals hieß das noch gar nicht DLR. Da hatte es einen anderen Artikel. Das habe ich alles gelernt, als wir noch eine Anstalt waren und so. War beim Tag der Luft- und Raumfahrt schon als Kind und überall. Aber das hat mit der Geschichte gar nicht so viel direkt zu tun. Außer, dass ich das DLR kannte. Es hat nämlich damit zu tun, dass ich auf dieser einen Konferenz, die ich schon erwähnt habe, wo ich nicht sicher war, warum ich genommen wurde, einen Vortrag gehalten habe. Über ein Thema, woran ich gearbeitet habe an der Uni Bonn zu diesem Jugendprojekt das ich erwähnt habe. Und zwar, ich hab mit Semantic Web gearbeitet. Und ich musste mir immer von den Leuten...also davor habe ich JAVA gemacht, und ich musste mir immer anhören wie scheiße JAVA als Programmiersprache ist. Und dann später, dass Semantic Web doch tot ist und eh nicht funktioniert hätte und schon total alt und es gar keinen Sinn macht. Und wieso die Geschichte meines Lebens war, die erste Frau noch im Basketballverein. Und dann eben als Frau in der Informatik und so. Da war ich es gewöhnt immer gegenkämpfen zu müssen. Und hab irgendwann mal auch, da hatte ich so meinen zehnminuten-Monolog, den ich dann auf meine Freunde losgelassen habe, die mir mal wieder erzählt haben, dass das Semantic Web tot ist und dass das Semantic Web vielleicht nicht die Antwort ist aber die Technologien dahinter schon ziemlich cool sind. Und dann habe ich gefragt: "Weißt du denn überhaupt was das heißt?" "Nein" "Ja, das ist das das das." Und dann meinte der eine Kollege, beziehungsweise der eine Freund von mir, der eben auch eine Konferenz organisiert: "Ja du, willst du da nicht vielleicht mal einen Talk drüber halten?" So, ich so worüber? Und er "Ja, das was du mir eben 20 Minuten erzählt hast, ist ja eigentlich schon der Talk. Das könntest du ja einfach mal auf Folien machen und dich hinstellen." Das habe ich dann gemacht. Und da saß dann nachher [Name des Abteilungsleiters] im Publikum und hat mich danach angesprochen, ob ich nicht für ihn arbeiten möchte. Und dann meinte ich "Nöö. Ich bin nämlich gerade seit einem halben Jahr in dem anderen Job." Hab da was Neues angefangen gehabt an der Uni Bonn halt, beziehungsweise bei dem einen Chef vom Fraunhofer, das war so zusammen. Und hab gesagt "Nöö. Das gefällt mir

da eigentlich. Ich habe das gerade angefangen, ich find das spannend, ich bleibe da." Wie ich später erfahren habe, war das DLR auch Aussteller bei der Froscon und da hatte er mich als Orga-Mensch schon wahrgenommen, weil ich da immer den Auf- und Abbau und mich um die Sponsoren gekümmert habe und so. Und Helfer rumgescheucht habe. Und dadurch hat er schon gesehen, ich habe gewisse Qualitäten, Softskills und so. Ich kann Dinge organisieren, ich kann mit Leuten reden, ich kann Leuten Aufgaben geben ohne...also es war immer sehr nett. Ich hatte auch immer viel Spaß da dran. Dann ja, habe ich das Angebot halt abgelehnt. Dann war die nächste Froscon wieder, dann hat er mich wieder angesprochen, meinte "Na? Wann fängst du denn endlich an für uns zu arbeiten?" Dann habe ich gelacht und gesagt "Nene, mein Job gefällt mir immer noch super." Und habe ihn wieder abgebügelt. Das war dann im August. Und im Dezember bin ich dann nach Berlin gezogen aus privaten Gründen. Also kurz danach hat sich das auch ergeben, dass wir nach Berlin ziehen wollen. Und dann habe ich erst noch remote von hier gearbeitet und hab dann damals bei Google+ noch und Twitter geschrieben, dass ich ja jetzt mal einen Job in Berlin bräuchte mal langsam. Und dann habe ich eine Mail bekommen in der stand: "Ich möchte dir ja nicht auf den Nerv gehen, aber ich hätte immer noch einen Job für dich." Und dann meinte ich "Ja, ich wollte dir eh noch eine Mail schreiben." Das stimmte auch. Und habe mich mit ihm getroffen. Und er hat eben aufgrund dessen, was ich in diesem Vortrag erzählt habe, halt eine Idee, was ich denn hier machen könnte beim DLR. Und erzählte aber erstmal, was denn die Gruppe so macht. Und die Abteilung. Und insbesondere die Gruppe, um die es ging. Die Software Engineering Gruppe war dann so, ach, da musste ich dann grinsen. Weil was fast alles, was da drin vorkam, habe ich in irgendeiner Art und Weise schon gemacht. Von mobiler App-Entwicklung, zu verteilten Systemen ein bisschen was, zu eben Software Engineering was ich da auch gemacht habe. Das eben vor allem habe ich beim Fraunhofer auch schon Biologen beigebracht und Pharmakologen und da ging es um alles so ungefähr. Und ich grinste immer so und hörte zu und dachte "Krass." Alles, was ich je mal gemacht habe, in irgendeinem Kurs oder irgendwo beruflich nebenher, womit ich schon zu tun gehabt habe. Fast alles könnte ich da brauchen. Und ich hatte vorher noch überlegt, was ich denn als nächstes mache. Weil ich gefühlt so viele random verschiedene Sachen gemacht habe, dass ich immer gedacht habe "Es gibt keinen Job für mich, wo ich alles machen kann. Was davon will ich denn machen?" Und er fragte mich irgendwann auch, warum ich denn so blöd grinsen würde. Die ganze Zeit. Es war kein richtiges Vorstellungsgespräch, es war eher so...Wir haben uns ordentlich angezogen, aber mehr auch nicht. Also nicht in Anzug oder so wie bei meinen anderen Gesprächen vorher. Dann meinte ich "jaja warte mal" Weil, war schon klar, dass ich danach erzählen sollte was ich so gemacht habe: "dann wirst du es wissen." Und dann habe ich irgendwann angefangen zu erzählen, was ich halt so gemacht habe von Adam und Eva und dann meinte er zwischendurch so "Ja alles klar. Ich weiß jetzt warum du so gegrinst hast". Und die eine Stelle, die er offen hätte wäre noch eine Option, aber ich könnte auch die andere Stelle die er offen hatte oder die Stelle machen. Oder was ich vielleicht auch von einer Gruppenleitung auch hielte. Und dann habe ich gesagt, "klingt alles cool." Gruppenleitung habe ich noch nie gemacht, habe ich mich noch nicht getraut, typisch Frau. Hab aber gesagt, ich würde mir die Gruppe gerne anschauen, die kennen lernen und nach einem halben Jahr können wir ja nochmal reden. Wenn ich dann ein bisschen drin bin, und er auch sieht wie ich wirklich arbeite, ob das auch wirklich passt. Jetzt denk ich, ein anderer Mann hätte gesagt, ja wir probieren das. Ja, und dann habe ich mir noch ein bisschen Bedenkzeit gegeben. Da gab's noch drei Argumente, die ein bisschen schlecht aussahen. Davon konnte er zumindest einen komplett aus der Welt hauen, den anderen so halb. Und dann habe ich gesagt, irgendein Manko hat es immer. Hier ist das

eine, das wir Windows benutzen müssen. (lacht) Es war wichtig für mich. Dann habe ich gesagt, ich fange an. Und so ein Stück weit muss ich zugeben, eigentlich wollte ich noch mit ein oder zwei anderen...weil ich hatte Google angeschrieben, ich hatte noch andere angeschrieben, Amazon oder so. Aber dann hatte ich gar keine Lust auf deren Bewerbungsmethoden und Assessment Center und dachte, der Job klingt cool, der klingt witzig. Ich dachte nie, dass ich in der Forschung bleibe. Ich dachte ich geh mal endlich zurück in die Wirtschaft. Aber irgendwie habe ich beschlossen, ich mach das erstmal. Und so ein bisschen hat die Faulheit gesiegt. Es war eine gute Alternative. Also war ja was gutes angeboten. Und so bin ich im DLR gelandet. Und dann haben wir am Anfang, also da hat er als Abteilungsleiter noch die Gruppenleitung mitgemacht. Er war dann mehr und mehr weniger hier. Weil dann war ich, als jemand der eh Dinge organisiert, auch immer mehr in die Hand genommen habe und mich darum gekümmert habe. Weil, ne? Wir sind dann auch recht schnell hier hin (Berlin Zentrum) umgezogen. Wir waren ganz kurz draußen in Adlershof, das war nämlich ein anderes Argument was dagegen sprach. Nach Adlershof halt immer zu pendeln. Aber hat er gesagt, in ein paar Monaten ziehen wir her, dann habe ich mich auch um den Umzug und alles Mögliche gekümmert und wurde immer mehr zum Ansprechpartner. Und irgendwann habe ich gesagt, ja die anderen sagen das auch. Und dann habe ich auch das Gespräch mit Andreas gesucht und gesagt, die anderen brauchen hier auch eine Leitung, das funktioniert so nicht. Das ist irgendwie anstrengend. Ein paar Sachen mache ich, ein paar Sachen hier irgendwie der andere und irgendwie dich dann immer zu erreichen...Dann meinte er: Ja gut, dann mach es halt selbst. Wir haben da doch schon mal drüber gesprochen. Und dann meinte ich, okay. Darauf wollte ich zugegebenermaßen ein bisschen hinaus. Aber auch da habe ich nicht gesagt ich sollte die Gruppenleitung machen, wir haben darüber gesprochen. Sondern bin dann natürlich, wie es als Frau üblich ist, so ein bisschen hinten rum so. Aber zugegeben ging es mir damals darum. Weil ich gesagt habe, so geht's nicht weiter. Und interessant auch, bei einem anderen Gespräch, bei dem ich mal dabei war, meinte auch mal einer, dass mal eine Mitarbeiterin dabei war, die nicht so viel Initiative gezeigt hat, weil sie immer Angst hatte, die Leute in ihrer Arbeit zu stören. Anstatt die Zeit einzufordern von den Mitarbeitern. Sagt er immer, weißt du warum die Gruppenleitung geworden ist? Weil die mich genervt hat. Weil die hat mich immer so lange genervt, bis sie das dann bekommen hat. Also habe ich irgendwann gesagt: mach halt selber. Dann hat sie gesagt, darf ich nicht, kann ich nicht. Dafür müsste ich Gruppenleitung sein. Und so ein bisschen ist das passiert. Weil ich halt immer gesagt habe "Das muss jemand machen. Ich kann das machen. Aber wenn du es nicht machst, nerv ich dich bis du es machst." Vor allem weil ich dann auch immer versucht habe, meine eigenen Ideen umzusetzen. Kam er mit einer Idee, die ich nicht so gut fand, habe ich versucht, ihm was anderes einzureden. Und irgendwann hat er gesagt: "Entscheid halt selbst". Joa. Und ich glaube so ähnlich ging das dann auch mit der kommissarischen, ähm, stellvertretenden Abteilungsleitung. Weil ich gesagt habe, da fehlt wer. Ich mache einen guten Teil davon eh schon. Sag mal.... Also da ist ja Herr [Name des Institutsleiters], der da so noch ein bisschen überzeugt werden muss. Also ich glaube [Name des Abteilungsleiters] hätte sich schon vorher für mich entschieden. Aber, das wissen wir nicht. Das ist spekuliert. Joa. Das passt soweit. Aber so bin ich im DLR gelandet und dahin gekommen, wo ich jetzt bin.

*Und hast du bei dem Prozess, bei dem du überlegt hast "Nehm ich die Stelle oder nicht", hast du da nur geguckt ob das thematisch passt, weil es so viel abdeckt? Oder hast du auch schon geguckt, ob es da Vorteile für dich gibt?*

Also ganz früher waren meine Werte so, ich will mal viel Geld verdienen. Mir war dann aber irgendwann klar, mir ist Freizeit wichtiger, mir ist Freiheit wichtiger. Das ich halt bestimmte Dinge machen kann und mir ist halt, dass ich was Spannendes machen kann wichtiger, als das...also das ist wichtig. Und mir war klar, hier (DLR) finde ich Herausforderungen, also ich bin auch... In meinem ersten Job war ich irgendwie ein Jahr und einen Monat. Im zweiten ein halbes oder dreiviertel Jahr oder so. Also beides nicht allzu lang muss man sagen. Weil mir die Herausforderungen teilweise gefehlt haben. Also da war ich einfach...das war durchgespielt. Und ich bin halt jemand, dem schnell langweilig wird, wenn halt nicht die nächste Herausforderung kommt. Und der Job hat eigentlich viel Abwechslung versprochen. So viel hätte ich gar nicht erwartet wie dann kam. Die Themen passten für mich irgendwie. Ich wusste, da ist eine Breite. Mir wurde auch direkt gesagt, ich kann wechseln in den Themen irgendwo. Ich wusste da gab es die Option mit einer Gruppenleitung oder so als die nächste größere Herausforderung. Ich brauche da immer so einen Moment um mich dann wirklich zu trauen. Mittlerweile werden diese Momente kürzer als früher es war. Aber es war immer was, wo ich gesagt habe, das finde ich spannend. Das heißt man hat natürlich schon geguckt, wie geht es karrieretechnisch auch noch weiter. Also das war für mich auch noch so eine Überlegung. Ich will nicht immer wissenschaftlicher Mitarbeiter nur sein. Also das war mir schon klar. Als dann die Option Gruppenleitung auf dem Tisch lag, das war für mich schon ein interessantes Argument. Die Breite der Themen, wo ich vorher nur in einem Thema, in einem Projekt war und hier hieß es, ich kann an mehreren arbeiten. Das war für mich mega interessant. Es gibt Leute, die finden das nicht so toll. Es gab auch einen, der hat gesagt, der will an einem Thema nur arbeiten, der ist relativ bald auch wieder gegangen. Der war unglücklich. Aber für mich war das genau, was ich gesucht habe. Ich bin jetzt sechs Jahre hier und mir ist noch nicht langweilig geworden. Das ist schon mal ganz gut. Es kommt immer die nächste Herausforderung. Und wenn mir die Nächste fehlt, dann komm ich an. Und sage: "So, jetzt läuft die Gruppe. Bei deiner Abteilungsleitung bist du immer noch nicht weiter, wie sieht es denn da aus? Ich könnte die nächste Herausforderung vertragen." Also ich habe auch zwischenzeitlich überlegt, einen Doktor noch zu machen. Einfach, weil ich dafür der Typ bin. Was ich nicht ganz verschweigen will ist, dass Geld auch ein gewisses Interesse war und eines der Argumente war, die es eher schwieriger gemacht haben. Weil es war zwar klar "Öffentlicher Dienst", ich hab da schon vorher gearbeitet. Zwar von TVL auf TVöD gewechselt, aber nimmt sich jetzt nicht viel. Dass es jetzt kein großer Sprung, sondern einfach weitergeht war klar, dass war schon eins der Argumente wo ich überlegt habe, ob ich nicht doch mal in die Wirtschaft möchte. Einfach, um mal ernsthaft mehr Geld zu verdienen. Habe mich aber dann doch dafür entschieden, dass ich einfach auf dieses ganze, was in der Wirtschaft gefühlt ich ja auch kannte teilweise, was mitkommt oder so, diese Nachteile. Ich das nicht unbedingt will. Und ich hier (DLR) einfach diese Freiheiten habe. Und hier einen Job habe mit Andreas, der einfach sieht, dass auch Vieles als das rein fachliche wichtig ist. Das heißt zu einen all das, was ich aus Spaß mitbringe. Konferenzen organisieren oder so. Das mache ich hier im Rahmen meiner Arbeit mit. Weil Andreas auch sieht, dass das auch sehr sehr wichtig ist. Aber auch Veranstaltungen die ich bisher besucht habe, die eben über meinen ganz zentralen Horizont hinausgehen, also IT Security oder so, mich das als Dienstreise machen lassen. Wo ich sage, ich geh dahin und ich lerne auch ganz ganz viel. Was dazu mit geführt habe, dass ich eine neue Gruppe aufbauen konnte in Jena zum Thema Secure Software Engineering. Weil ich eine Idee hatte, wo da was fehlt. Weil ich immer gesagt habe, ich sitze auf all diesen Konferenzen, höre mir diesen Security Kram an und das Grundproblem, was ich da raus ziehe, ist immer wieder das Gleiche. Und da



forschen noch nicht viele dran. Ein paar ja. Ein paar in dem Aspekt, ein paar in einem anderen Aspekt. Das haben wir uns dann angeguckt und festgestellt, dass, was mir so wirklich auffällt, was den Leuten fehlt, damit beschäftigen sich verdammt wenige. Da könnte man eine Forschungsgruppe machen. Und das war jetzt so ein bisschen so ein long-run, weil das hab ich erst so nach drei Jahren oder so... Aber er hat von Anfang an gesehen, dass dieses, diese ganzen Randthemen, die ich da einfach, weil mich die ganze Breite...also sehr viel sag ich mal, auch nicht alles, aber viel aus der Informatik interessiert. Und da ich da auch meine Freizeit mit verbracht habe. Dass das einen Wert hat. Und diese Wertschätzung, die hat ganz stark für mich gesorgt, dass ich hier geblieben bin. Das habe ich am Anfang natürlich schon irgendwie gemerkt, weil er war ja auch auf so einer Veranstaltung, wo ich privat war, und nicht beruflich. Obwohl ich über meine Arbeit gesprochen habe. Zumindest, damals habe ich glaube ich sogar das Ticket bezahlt gekriegt, weil ich einen Vortrag gehalten habe. Aber da musste ich damals zu jeder Veranstaltung, zu der ich privat hin wollte, sozusagen sagen da geh ich hin, da geh ich hin, da geh ich hin. Zu den und den Vorträgen geh ich hin, und ich musste eine halbe Seite darüber schreiben, warum das relevant für meine ganz konkrete aktuelle Arbeit war. Und hier war es eher, dass wenn es irgendwie für's Thema relevant war, darf ich es mitnehmen. Weil ihm halt klar war, diese Breite bring ich wieder rein. Und wenn es jetzt nicht sofort ist, bei dem Projekt, bei dem ich gerade arbeite, aber zukünftig kann man das brauchen. Und das habe ich schnell gemerkt. Dass [Name des Abteilungsleiters] jemand ist, der ähnlich tickt. Der eben auch dieses breitere Interesse hat und das wertschätzt. Und das hat halt viel auch dazu bewogen, ich nehme diesen Job an. Weil ich einfach festgestellt habe, das könnte cool werden von den Leuten her. Und ich habe vorher schon festgestellt...Meine direkten Chefs waren immer super. Aber auf indirekter Weise mitbekommen, bei Leuten neben mir, wie es laufen kann und wie furchtbar es sein kann, wenn der Chef scheiße ist. Und ja... Habe ich hier ganz viel, was für mich einfach passt. Und das Arbeit sich dann auch nicht immer wie Arbeit anfühlt. Aber auch das hieß am Anfang mehr Herausforderungen suchen. Ganz am Anfang war erstmal reinkommen, kennen lernen. Und dann habe ich mir mehr und mehr gesucht, was mir gefiel, wo ich mitmachen konnte. Muss man natürlich auch so ein bisschen der Typ für sein, aber für mich passt das. Und wir finden immer wieder Leute. Und da sage ich halt, dass das etwas ist, das den Job ausmacht, was das DLR ausmacht. Was ich den Leuten auch erzähle, die zu uns kommen. Die, die immer die nächste spannende Herausforderung suchen, das kann man hier immer einbauen. Und wenn man etwas findet, das einen interessiert und das irgendwie halbwegs zum Thema passt, was man so ganz generell macht, dann kriegt man das rein. Und ich glaube, Andreas hat das damals im Gespräch gut vermittelt. Er hat auch gesagt, ich soll mir 1 1/2 Stunden mitbringen, das Gespräch hat über drei Stunden gedauert. Also ich war ganz schön fertig danach. Das ging richtig lang. Ich wollte eigentlich nur kurz mal raus nach Adlershof fahren, und dann war der ganze Tag rum und ich kam total spät und hungrig Heim. Drei Stunden waren das, oder dreieinhalb, es ging ewig. Wir haben über alles gesprochen. Und dann merkte man schon, es war nicht so ein Chefverhältnis wie früher in der Wirtschaft oder so. Wo auch viel mehr von außen bestimmt war, was so passiert.

*Und das ist jetzt schon eine andere Atmosphäre, ein anderes Arbeitsverhältnis als im Vergleich?*

Genau. DLR im Allgemeinen sowieso. Weil es einfach hier auch sehr sehr viel gibt. Ich war ja davor beim Fraunhofer, bzw. bei Uni Bonn angestellt aber ich saß bei Fraunhofer. Und eben

mal kurz in der Wirtschaft, bei so einem mittelständigen Unternehmen. Und gerade der Unterschied, war ja jetzt nur ein bisschen Erfahrung in der Wirtschaft, die ich mitgenommen habe, aber da fühlte man sich als Entwickler schon eher wie ein Assist, als Ressource, sozusagen die eingesetzt wurde. Als wie ich mich hier fühle. Bei Fraunhofer war es auch so, dass ich mich eher als Mensch gefühlt habe, nicht so als Ressource der so und so viel schafft gefühlt habe. Aber das DLR hat einfach durch dieses große und dieses zusammen...also das Fraunhofer ist ja auch groß, aber da ist es doch so, dass jedes Fraunhofer Institut für sich steht eigentlich. Während beim DLR alles zusammengehört. Und da gibt es einfach so viel, wo auf Softskills wertgelegt werden. Dass es diese Schulungsangebote gibt, dass es Mentoring Programme gibt, auch extra nochmal für Frauen. Dass einfach Bewusstsein geschaffen wird und einfach nur gerahmt ist, um diese ganzen Randthemen, die eben auch relevant sind und das Arbeitsklima betreffend berücksichtigt wird. Das ist halt toll. Und beim Fraunhofer gibt's nicht dieses zentrale, also da gibt es zwar auch eine Zentrale, aber die kümmert sich nicht um so was. Die mischt sich bei den Instituten nicht so sehr ein. Und hier haben wir eine flexible Frauenquote, also eine...die heißt anders. Das heißt, man hat irgendwann diese Quote eingeführt, aber nicht gesagt 50/50 muss nächstes Jahr sein. Sondern man hat gesagt, wenn auf dem Jobmarkt 10% Frauen sind, dann sollten wir 10% auch haben. Dann hat man nochmal geguckt, wo sind wir jetzt gerade? Sagen wir mal wir sind bei 5 %, dann hat man gesagt, im nächsten Jahr sollten es dann 6 oder 7 sein. Und sozusagen sollte man sich dieser Nummer, diesem Ziel, was ja auf dem Jobmarkt ist, angleichen. Das heißt, da wird schon viel mit Rationalität rangegangen. Was ist realistisch? Damit das auch wirklich eine Möglichkeitsumsetzung hat. Weil natürlich, wenn du jemanden davor setzt und sagst du hast keine Frauen und du brauchst jetzt 30% oder so. Dann sagt der, das ist unmöglich und streckt die Hände in die Luft. Aber wenn man sagt: naja, du musst in den nächsten drei Jahren zumindest mal auf fünf % kommen, dann ist das ja schon wieder realistischer.

*Meinst du die ganzen Vorteile, die ja für alle gleich gelten, von wegen: "Oh, ich geh jetzt in Teilzeit." und mit TVöD verdienen alle das Gleiche und ich kann Gleitzeit machen, ich kann von zu Hause arbeiten. Dass das auch wirklich Gründe sind, sich für das DLR zu entscheiden? Oder dass es ein Bonus ist nur? So, es ist spannend was ich hier mache und es ist ein Bonus? Oder ist es wirklich so "Oh das ist super. Das ist wirklich ein Grund mich für diesen Arbeitgeber zu entscheiden."?*

Ich glaube das ist sehr persönlich unterschiedlich. Für mich selbst und auch für das Gefühl, die mit denen ich mich unterhalten habe, war das eher so ein Bonus. Weil das viele sind, in Gesprächen zum Beispiel frisch von der Uni kommen, die zu uns kommen. Und für die ist das oft noch gar nicht so ganz akut. Das heißt, die haben darüber zwar prinzipiell nachgedacht, aber viele haben sich da, auch viele von den Frauen. Auch ich habe mich damals nicht so intensiv damit beschäftigt. Weil das war dann noch Jahre weg. Weil wenn man dann mit Anfang zwanzig, Mitte zwanzig kommt. So, manche fangen dann schon an mit Kindern, aber viele die vom Studium kommen sagen auch, ich will erstmal arbeiten. So das ist für die ersten vier oder fünf Jahre, was ja auch erstmal so die erste Option ist. Man macht erstmal drei Jahre, dann nochmal drei Jahre Verlängerung. Sagen die, dass es gerade am Ende akut wird. Aber am Anfang macht man sich da noch nicht so die Gedanken. Ich weiß, dass viele es als positiven Punkt mitnehmen, weil sie sagen "Boah, ja geil." Wenn ich mir das jetzt mal überlege, auf den ersten Blick, dann scheint da erstmal, auf den ersten Blick, und so wird es mir auch dargestellt

und so lebt es sich auch ein Stück weit. Da muss man dann natürlich die Mütter eher fragen. Aber das ist da. Das ist ein Angebot. Und prinzipiell wird das hier direkt offen angesprochen. Auch bei uns in der Gruppe. Es gibt andere Institute, da sieht es wieder anders aus. Aber bei uns, wo man auch sieht, viele sind in Teilzeit. Das ist dann eine echte Option. Und ich glaube, dass das schon ein sehr schwer gewichteter Punkt ist. Also das habe ich auch als was gesehen wo ich sage okay, das ist ein Mehrwert. Den muss man wirklich mit einem fetten Plus auf die positive Seite machen. Aber mir war immer wichtiger... Also ich würde keinen Job machen, den ich nicht interessant finde, nur weil er besser mit Kindern klar käme. Zugegeben Luxusproblem Informatiker. Ich werde schon einen Job finden, wo alles halbwegs gut passt. Aber auf der anderen Seite habe ich mich auch ganz bewusst NICHT dafür entschieden, in den einen oder anderen Wirtschaftsjob zu gehen. Weil ich gesagt habe, ich habe gar keinen Stress auf diese geforderten Überstunden, auf diesen anderen Druck - nicht so, dass ich hier keinen Stress habe - aber diesen offeneren Druck der da gelebt wird. Wo wirklich Geld dran hängt. Also wenn ich hier nicht die Deadlines erreiche, dann habe ich halt mein Paper nicht eingereicht. Aber wenn ich da eine Deadline nicht erreiche, funktioniert irgendwas beim Kunden nicht und es fallen dann Millionen Gelder weg. Das hatte ich schon mal. Also bei meinem alten Job. Also mehr so ein Stress. Und das ist was, dass ich nicht toll fand. Und auch dieses ganze, man muss besonders viel arbeiten oder besonders viele Stunden machen, damit man besonders viel Geld macht. Da haben mir auch manchmal Leute gesagt, hier was ich meinte, man hat hier Freizeitausgleich. Sage ich, das ist genial. Ich brauche mehr Freizeit, nicht mehr Geld. So dass ich mal mehr arbeite wenn mal mehr zu tun ist okay, aber wenn ich dafür mal wann anders dafür frei habe? Am Anfang habe ich noch relativ viel im Winter zum Beispiel gearbeitet und im Sommer war ich mittags weg und im Freibad. Da war eh immer so ein bisschen Sommerloch. Wir haben eh nur drei Sommerwochen im Rheinland oder im Sommer in Deutschland manchmal (lacht). Wenn du die dann gerade durcharbeiten musst, ist doch total doof. Und wenn du dann mal spontan sagen kannst, ich hau mittags ab, weil das Wetter so schön ist? Das habe ich geliebt. Das fand ich toll. Und diese Freiheiten, dass man die hat, das merkt man natürlich erst während des Jobs, sobald man die hat. Aber zumindest das, was einem angezeigt wurde was okay ist und was geht, das war für mich ein starkes Argument diesen Job auch jedem zu empfehlen und auch dazubleiben, beim DLR. Und nicht wieder zu gehen. Und das war für mich aber genauso Argument, wo ich wusste, es wird genau nicht das gesucht, sondern eben mehr dieses klassische. Das interessiert mich nicht so. Also wie gesagt, Leute meinten so: Freizeitausgleich, was ist, wenn du mal mehr Geld brauchst? Ich so: Ich brauch nicht mehr Geld. Ich komme mit dem Geld hin. Warum sollte ich mal mehr Geld brauchen? Dafür habe ich meine Ersparnisse, wenn mal im Monat was besonders teuer ist. Wie gesagt, mir ist es dann wichtiger, diese Freizeit zu haben. Es gibt andere, die ticken da anders. Die sagen, sie wollen mehr Geld verdienen. Die wollen sich möglichst bald ein Haus kaufen. Oder aus dies und jenen Gründen. Aber dafür muss man dann woanders hin. Dann geht man halt zu Microsoft, arbeitet sich sechs Jahre tot, dann hat man ganz viel Geld und dann sucht man sich einen angenehmen Job oder so. Also die gibt's auch. Und das habe ich auch im Studium betrachtet natürlich schon. Bei den ersten Jobs, wie Leute in verschiedene Karrieren gegangen sind sage ich mal. Und der ein oder andere auch wieder raus gedropped sind. Also wir hatten einen Kollegen, der hat erst einen Doktor gemacht. Hat es dann da aufgegeben, weil es da nicht so dölle war. Ist dann zu SAP Bude zu einem anderen gegangen, der da schon war als Consultant, hat das genau drei Monate gemacht, hat dann gesagt, das kann er ethisch nicht. Und das mit dem ganzen Unterwegs-Sein, das findet er ganz furchtbar. Auf keinen Fall, will er nicht machen und ist dann in den

Hausbetrieb gewechselt. Und danach habe ich ihn aus den Augen verloren. Aber der eine hat dann schon ein halbes Jahr diesen Consultingjob gemacht und war total happy, der fand das total geil nur unterwegs zu sein, in fetten Hotels. Der hat schon, weil der nur in Hotels war, überall Upgrades bekommen, weil er überall Memberkarten hatten, in irgendwelchen Suiten war und so. Der fand das super. Hat natürlich viele Überstundengelber bekommen, weil er andauernd in irgendwelchen Städten war. Der ist richtig aufgeblüht. Der fand das klasse. Der andere hat das keine drei Monate durchgehalten. Der fand das furchtbar. Und hier hat man halt sehr viele Freiheiten was Reisen angeht und so. Und das habe ich in der Zeit auch gemerkt. Das hat sich mit der Zeit so entwickelt. Ich bin viel unterwegs, ich reise gerne. Das finde ich klasse, dass ich diese Freiheit habe. Dass das DLR einem die Möglichkeiten gibt, sich zu entfalten. Genauso haben wir auch Leute, die haben Kinder, die sagen, sie wollen nicht so viel reisen oder "Ich kann nicht so viele Dienstreisen machen" und es klappt genauso gut für die. Und so teilt sich das halt auf. Man braucht eine Mischung an Leuten. Also ein paar Reiseverrückte und ein paar nicht so. Und dann passt das. Ich weiß aber genauso, wenn ich das einmal umstellen will, hab ich das Gefühl, kann ich das umstellen. Ich meine, ich finde es auch total toll, dass man hier sieht, dass es ein großes Argument ist auch, dass ich sehe wie viele Männer in Teilzeit gehen. Das macht es interessanterweise attraktiver als Frau, auch in Teilzeit zu gehen. Oder nicht voll zu arbeiten. Weil es eben nicht mehr dieses...weil das ist dann eher: "Das machen die alle wegen ihren Kindern". Aber es ist nicht so: "Ja klar, die Frau geht weniger arbeiten wegen den Kindern." Sondern hier machen das auch die Männer. Und das nimmt ganz ganz viel...klärt das diese Motivation auf. Ich kann es gar nicht so genau beschreiben. Aber es nimmt ganz viel Druck raus, was so Leute mit erwarten, wenn man als Frau in Elternzeit geht. "Also die ist jetzt eh raus..." Nein. Das ist ganz üblich. Egal ob Mann oder Frau. Und das ist was, dass ich mittlerweile auch echt gerne betone bei Vorstellungsgesprächen ist eben, dass auch ein guter Teil der Männer nicht mehr Vollzeit arbeiten wegen Kindern. Weil das einfach so ein Selbstverständnis zeigt. Dass das einfach dazu gehört. Dass Kinder und Familie einfach zum Alltag dazugehört und nicht nur für Frauen, sondern für alle dazugehört. Weil das bedeutet einfach, dass auch mit dir als Mitarbeiter ganz anders umgegangen wird. Auf einer neutraleren Sicht. Nicht klar, Frauen gehen irgendwann in Elternzeit, sondern: Mein Mitarbeiter verschwindet gegebenenfalls in Elternzeit. Damit muss ich bei allen planen. Nicht nur bei Frauen. Was ja bei Frauen immer so eine große Angst ist von Frauen Ende 20/ Anfang 30 sag ich mal. Wenn man den Job wechselt ob man irgendwo eingestellt wird, weil die alle denken "najaa" Man verschwindet ja direkt in Elternzeit. Das kann bei den Männern genauso passieren. Und das ist hier irgendwie klar. Und dann hat man schon fast ein schlechteres Gewissen, dass man über sowas nachdenkt. Ein weniger schlechtes Gewissen, so rum. 'Tschuldigung. Ein weniger schlechteres Gewissen. Weil es einfach zur Norm gehört. Und das ist glaube ich ein großer, großer Vorteil von uns. Von unserem Institut, dass man da viel freier drüber nachdenken kann. Und dass [Name des Abteilungsleiters] jetzt ein halbes Jahr in Elternzeit geht, das wird für mich persönlich ganz viel Stress bedeuten, aber generell finde ich das eine super Sache. Weil es generell einfach zeigt, dass das für alle ganz normal ist. Und dazu gehört. Das zeigt einfach, dass wir zumindest bei uns in der Abteilung schon einen ganzen Schritt weiter sind, als an manchen anderen Stellen. [kurze Pause] Ansonsten hänge ich manchmal zwischen so ein paar Sachen. Letztens kam auch wieder so eine Mail rum, wegen diesem Mentoring Programm extra für Frauen. Also es gibt ein generelles Mentoring-Programm und eins für Frauen. Und ich wusste nicht, ob ich eher ein Mentee sein sollte oder Mentorin. Irgendwo bin ich dazwischen. Aber ich find es ganz schön was hier so angeboten wird, und dass es sowas gibt. Auch wenn ich

das selbst für mich damals nicht in Anspruch genommen habe. Aber...da macht das DLR schon viel. Ich glaube von der Frage eben bin ich sehr weit abgekommen (lacht).

*Noch eine letzte Frage: Du hast ja schon gesagt, dass es für andere hier leichter ist, wenn etwas zur Norm wird. Glaubst du, wenn es in der kompletten Gesellschaft mehr Vorbilder gibt. Zum Beispiel unser Chef geht jetzt in Elternzeit sechs Monate. Dass dann die anderen Männer sagen "Oh, ich geh auch in Elternzeit" Wenn man dann sagt, es gibt diese eine tolle Informatikerin hier irgendwo, die als Vorzeigefrau da ist, dass es mehr Aufmerksamkeit gibt in der Gesellschaft? Dass dann auch Frauen sagen "Oh, das interessiert mich. Aber jetzt mache ich das auch!" So, das gibt es, und es herrscht ein total falsches Bild teilweise?*

Ich glaube es ist extrem wichtig, dass es mehr von diesen Vorbildern gibt. Also das es die gibt, ist auf jeden Fall wichtig. Und das ist einfach...es ist in beide Richtungen. Also ich finde wichtig, dass Männer zeigen, dass es eben genauso wichtig ist, sich um die Familie, also die soziale Komponente einfach an den Tag zu legen. Einfach all das, was als typisch weiblich gilt. Aber auch diese Sachen zu machen, diese Rolle zu erfüllen. Eltern. Dass das die Eltern-Rolle ist, und nicht die Mama-Rolle. Und das ist wirklich wichtig. Wenn man das einfach sieht, je mehr Männer irgendwo in Elternzeit gehen...ich würde fast behaupten, dass bei uns gefühlt die Quote immer weiter rauf geht. So der erste war in Elternzeit, der nächste auch. Weil wenn der eine war und das war problemlos, dann geht der nächste Mann auch. Und so weiter und so fort. Und gerade als Abteilungsleiter ist es nochmal ein ganz anderes Leuchtturmverhalten was da ist. Auf der anderen Seite finde ich es genauso wichtig, auch Frauen dabei zu haben, die zum einen Karriere und Beruf...ja klar, äh, Karriere und Familie unter einen Hut bringen. Also da haben wir auch eine bei uns, die drei Kinder zu Hause hat und beide gehen Vollzeit arbeiten und Co. und die managed das gut. Die ist auch mal hier und da. Genauso ist es eben auch zu zeigen, dass es Frauen gibt, die sich für die Karriere akut entschieden haben. Das heißt ja auch nicht für immer, aber dass man da als Frau da ist und Sachen macht. Und für mich ist aber nicht nur wichtig dieses "Wow, da ist diese Frau die irgendwie total viel macht und lang dabei ist und diese Paraderolle hat. Sondern guck dir mal all die Frauen an, die einfach wissenschaftliche Mitarbeiter sind. Wie alle anderen auch. Weil das ist genau dieses, was ich vorhin meinte. "Ja entweder du bist nicht dabei oder du bist richtig krass". Dass es eben auch einfach diese Norm gibt. Dass man einfach als Informatiker da mitarbeitet. Ganz normal. Ohne jetzt unbedingt die Führungsposition oder irgendwas zu haben. Und deswegen finde ich es gut, dass wir diese Artikel haben. Die sind über Männer, über Frauen. Die einfach zeigen, in ihrer ganzen Bandbreite, was diese Leute gerade beschäftigt. Was die so machen bei uns, und dass es auch nicht immer die über-Person ist. Sondern dass es ganz normale Menschen sind, die ganz normal bei uns arbeiten. Und sich ganz normal mit ihrem Leben arrangieren. Und das kann halt alle Bandbreiten haben. Und das finde ich sehr, sehr wichtig, das transparenter zu machen. Weil ich glaube, das ist für Leute wichtig. Und dass es diese Angst und diese Hürden und das einfach aufklärt, was da alles möglich ist an der Breite und der Flexibilität und so. Das ist extremst wichtig. Also ich weiß, dass ich mal bei so einem...da war ich selbst noch am Studieren. Da war ich bei so einer Schülermesse, wo ich unseren Studiengang vorgestellt habe. Und da war ein Mädels, zusammen unterwegs mit einem anderen Mädels, und sie hat sich erst nicht so richtig getraut. Dann hab ich sie angesprochen. Ich so "Du siehst aus, als würdest du mit uns reden wollen". Dann haben wir uns 1 1/2 Stunden unterhalten und dieses Mädels hat dann angefangen zu studieren bei uns an der Uni. Und der habe ich alle Ängste genommen mit den

Voraussetzungen und und und. Und gerade deswegen, da bin ich auch immer mit auf solchen Messen. Ich bin auch an den Schulen mit, noch in der Uni, und hab mich dahin gestellt. Ich gehe auch noch heute auf Jobmessen und stelle mich dahin. Weil ich es wichtig finde, dass da Frauen stehen die sagen "Ich bin Informatikerin und es ist so". Punkt! Und es ist eigentlich nichts Besonderes. Das mag wie was Besonderes erscheinen. Aber genau deswegen bin ich damals auch mit hin. Weil ich gesagt habe, ich habe vielleicht nicht so Bock, neben meinem Studium und meinem Job noch einen halben Nachmittag vor gelangweilte Schüler auf so eine Bühne alleine zu stellen und jetzt irgendwie über Studium oder so zu erzählen. Aber ich hab gesagt, wenn ich mich nicht dahin stelle, macht es keiner. Dann hilft es nicht. Und wenn ich denen einfach die Angst nehme vor dem Einstieg und sage "Das ist nicht so wild. Das ist, wenn euch Mathe gut liegt oder ihr irgendwelche Logikrätsel macht in so Heftchen. Wenn ihr sowas gerne macht, dann kommt. Es gibt einen Einführungskurs für alles. Solange ihr den Rechner an und ausmachen könnt und ein Programm starten könnt, das reicht. Viel mehr müsst ihr nicht können. Wenn ihr ein Programm installieren könnt wäre gut, damit ihr an eurem eigenen Rechner mal was konfigurieren könnt. Aber da reicht ja so ein Windows mit exe drauf und durchklicken. Das ist jetzt nicht so schwierig und das ist ausreichend." Das ist nicht dieses "Oh mein Gott was steckt dahinter!?" Und genau das ist wichtig. Und es ist eben auch Bullshit, dass Frauen das nicht so gut können wie Männer. Oder auch Männer oder Jungs, die den ganzen Tag vor dem Computer sitzen und zocken. Die haben kein bisschen einen Vorteil. Die, die schon programmieren können schon. Aber ihr habt einen Programmierkurs, es gibt Tutorien. Das habt ihr nach einem Semester aufgeholt. Und die hängen dafür in anderen Kursen, die euch vielleicht leichter fallen. Oder selbst Leute, die Vorteile haben. Die meisten, und wir hatten ja schon Leute bei der Fachhochschule, die schon seit Jahren als Entwickler gearbeitet haben, die hatten natürlich in einzelnen Kursen einen Vorteil. Dafür kam ich frisch vom Abi mit Mathe-LK. Ich hatte in anderen Kursen Vorteile. Und nach spätestens einem Semester, sind 90% der Vorteile weg. Und die, die dann übrig bleiben sind halt die, die schon wirklich viel Berufserfahrung schon haben. Oder der eine hatte woanders schon mal vier Semester studiert. Natürlich hatte der länger Vorteile. Aber der ist ja auch nicht relevant für alle anderen. Und das finde ich ist wichtig, dass einfach klarer zu machen. Dass das nicht irgendwas Utopisches ist. Dass es keinen Grund gibt, warum Frauen das nicht können. Und das man einfach hingehen soll und das machen sollen und dass das toll ist. Und deswegen habe ich auch so... Es gibt so ganz viele auch so Bewegungen, von Jugend hackt, wo es einfach allen beigebracht wird. Zu irgendwelchen Workshops für Frauen. Wo ich immer wieder sage "ich stell mich dahin, ich erklär warum das wichtig ist und ich zeige, dass man als Frau krasse Sachen in der Informatik machen kann. Aber auch einfach nur da sein kann. Und das Schönste ist eigentlich, es gibt so ein Projekt, das heißt Roberta. Das ist so ein Projekt mit Lego „Mindstorms“. Das haben wir mal als Vorlage gemacht im Studium, sind damit zu Schulen gegangen und dann haben wir mit Mädchen so einen Kurs gemacht. Und klar muss man denen, aufgrund dessen wie Mädels erzogen wurden, haben wir bei diesem Kurs quasi schon aufgebaut, dass der für Mädels ist. Also im Sinne von: Wir haben die Roboter fertig zusammengebaut und die Mädels sollten verschiedene Probleme lösen. Aber eine der ersten Sachen war, die sollten den dekorieren und denen einen Namen geben. Und wir haben ein Foto mit denen gemacht mit ihrem Roboter. Das haben wir auch später für die Urkunde benutzt, also... Aber damit hatte jeder diese Berührungsangst, mal was an den dran zu machen, es ist auch mal was abgefallen, dann haben sie es wieder zusammengesteckt. Oft kamen sie dann "Oh nein, es ist was auseinandergefallen". Dann bin ich vorbeigegangen und habe gefragt "Wo gehört es denn hin? Guck doch mal bei den anderen, wo es hingehört". Ja,

klack klack, steckte wieder. War gar nicht so wild. Wir haben auch nicht gesagt, dass wir denen das wieder reparieren. Sondern gefragt, ob sie es fixen können, es ist ja nur ein Teil abgefallen. Und dann haben die Mädels sich das getraut. Ich habe einmal den Kurs angeboten für eine gemischte Gruppe und die Jungs waren alle total angepisst, dass die Roboter schon alle fertig aufgebaut waren. Die haben die alle erstmal auseinandergenommen und wieder aufgebaut. Mit denen konnte ich nicht direkt anfangen, die zu programmieren. Wir sind bei weitem nicht so weit gekommen wie mit den Mädels. Weil die halt eine andere Art haben. Die musst du die Roboter selber aufbauen lassen. Nur programmieren mit den Dingen mit denen war nicht drin. Die wollten das Ding auseinander nehmen. Die hatten viel mehr Interesse an der Hardware, als an der Software. Aber den Mädels habe ich die Logik dafür beigebracht. Und gerade dann wenn man dann in den Programmierbereich geht, würde ich behaupten, bei den Jungs war immer schnell klicken, schnell machen, gar nicht richtig zugehört und haben dann nie die richtigen Ergebnisse bekommen. Die Mädels haben erst zugeguckt, haben nachgelesen, haben Fragen gestellt. Die haben sich das erstmal angeguckt, einzelne Sachen ausprobiert. Was für's Programmieren eigentlich das strukturiertere und ruhigere Vorgehen ist. Wo man jetzt nochmal hier an den Artikel denkt, müsste man dann behaupten, wenn man dann auch an früher denkt, wenn die Frauen so Dinnerpartys organisieren sollten. Wenn man das so sieht, ist es so, dass sie als Programmierer besser geeignet sind. Weil sie einfach ruhiger waren, und ein bisschen strukturierter fast. Und nicht so impulsiv. Aber es kommt halt immer darauf an, was man gerade wertschätzt und wie das wirkt. So ein Kerl, der erstmal das Ding auseinanderbaut und wieder zusammenbaut... andere Jungs so: "Der hat direkt ein Trike daraus gebaut, wie krass." Aber das war ja gar nicht die Aufgabe. Aber hier, das kommt wieder durch die Kultur und es einfach wo ich sage...Deswegen ist es halt einfach wichtig, dass man diese Kurse anbietet, dass man Frauenbilder darstellt und dass man überhaupt, vielleicht einfach, weil ich es noch gerne los werden würde, haben wir halt dieses Problem, das genau, was immer wieder kommt: dieses Männerzentrierte. Und meiner Meinung nach gibt es eine Skala auf der wir uns befinden und in der Informatik zeigte dieser Pfeil, wenn man auf der einen Seite männliches Verhalten hat und auf der anderen Seite weibliches Verhalten, zeigt der Pfeil aktuell ganz doll auf die männliche Seite. Und jetzt müssen wir eben diese extremen Sachen anbieten. Die hart auf Frauen getrimmt sind. Wo sich ja viele Männer ausgeschlossen fühlen. "Warum gibt es das nicht für mich?" Frauenquote und so. Nein, wir brauchen das. Weil wenn wir nur noch versuchen Sachen die neutral sind anzubieten, dann wird es ewig dauern, diesen Pfeil von ganz links rüber zu bewegen. Weil es ja viel weniger Ausschlag hat...Weil alles was ich mittig mache, bewegt das natürlich nur ganz ganz langsam darüber und es würde ewig dauern. Wenn ich wirklich will, dass sich dieser Pfeil sich verändert, brauche ich Ausreißer auf der anderen Seite, damit er sich langsam bewegt. Und irgendwann werden wir an dem Punkt sein, bei dem wir auf neutral sind. Und dann brauchen wir es nicht mehr. Das ist richtig, dann brauchen wir keine Frauenförderung mehr. Dann werden wir keine Quoten mehr brauchen. Das ist die ideale Welt, auf die ich hoffe. Aber in der sind wir noch nicht. Aber viele Männer denken, wir sind in ihr. Aber wir sind es nicht. Noch lange nicht. Und das funktioniert nur, wenn Frauen sagen, was Frauen für Probleme haben. Was es für einen Unconscious Bias gibt, den die Leute selber nicht merken. Und denen man immer und immer explizit macht und die Leute darauf anspricht. Und wie gesagt. Das kriege ich hier auch mit Kollegen mit, die sagen sie sind komplett unbiased und das ist doch alles super hier. Und dann sage ich denen immer wieder diese kleinen Sachen hier. Und mit der Zeit, werden sie auch immer empfindlicher darauf. Ich selbst habe es am Anfang auch noch nicht geglaubt. Und war auch der Meinung, es wäre alles total gut. Und dann habe ich erst

irgendwelche Artikel gelesen, die natürlich auch sehr extrem waren. Aber dann immer diese kleinen Fünkchen Wahrheit unter der manchmal schon bisschen hysterisch und übertriebenen, es gibt auch sehr gute Artikel, die das einfach nüchtern betrachten und sagen: Achte mal drauf. Und dann habe ich mir langsam auch Sachen angewöhnt. Mittlerweile sage ich auch, wenn ich mitgekriegt habe, dass eine Frau was gesagt hat und der Mann sagt das Gleiche, sage ich: "Ja, finde ich eine super Idee. Hatte Susanne gerade schon gesagt." Oder irgendwer. Dann sage ich ihren Namen drei Mal in drei Sätzen, damit allen klar ist, das war Susannes Idee und nicht von dem anderen. Und dann wirkt das auch nicht so, weil man ja nicht selber die ist, die sich beschwert. Und da muss man sich auch einfach mal gegenseitig unterstützen. Und deswegen ist dieses Ganze, das Sichtbar-machen. Dass das eine Normalität kriegt, ist wichtig. Zum einen, also es widerspricht sich schon wieder, zum einen sollst du eine Norm haben. Zum anderen willst du es besonders sichtbar machen. Braucht man besondere Unterstützung. Wo man manchmal schon das Gefühl hat "Muss das sein?" Aber das ist auch immer noch so eine Schizophrenie die es gibt. Weil, ne? Das eine ist das Ziel. Dass es eine Norm gibt. Das es normal ist. Das es einfach Standard ist. Aber dafür muss man auch erstmal zeigen, dass es noch, leider, eine krasse Ausnahme ist. Aber ja, da habe ich auch noch nicht so die Antwort. Aber dahin muss es. Damit wir irgendwann wirklich in der Mitte landen. Und zwar alle, überall. Und nicht nur in kleinen abgeschütteten Gebieten, in denen man sich dann wohlfühlen kann.

*Das heißt, das Problem sind eigentlich eher die strukturellen Probleme?*

Auf jeden Fall!

*Dass die Frauen Informatik studieren. Dass sie darauf aufmerksam werden und dass sie keine Angst haben müssen benachteiligt zu werden oder vergessen zu werden.*

Genau. Es ist meines Erachtens, in der idealen Welt, würden wir jetzt von null anfangen. Alle Kinder, die jetzt geboren werden, werden neutral aufgezogen. Eltern versuchen das. Dann ist aber erstmal, sobald sie in den Kindergarten kommen, die böse Umwelt und haut fest drauf. Weil, das ist nicht nur...nicht nur die Eltern haben einen Einfluss darauf. Sondern die Umgebung auch ganz stark. Und dann nicht nur die Umgebung, sondern...die anderen Spielgefährten und die Kita. Dann kommt noch sowas wie Mädchen und Jungs Ü-Eier und weiß ich was alles und haut weiter drauf. Das heißt, das ist ein strukturelles Problem von Anfang bis Ende. Und man kann, alles was man mit Erwachsenen machen kann, ist Symptome bekämpfen. Aber die Erwachsenen, die man jetzt versucht zurückzubiegen, sind natürlich die, die in Zukunft diese Werbung gestalten werden. Es betrifft ja auch Männer, nicht nur Frauen. Das heißt, wir werden noch eine ganze Weile, bis das wirklich iterativ, immer sich weiter abschwächt, was ja wirklich die Hoffnung ist. Da werden noch viele, viele Jahrzehnte vergehen. Das Schlimme ist, dass es sich ja momentan wieder immer mehr zuspitzt was Spielzeug angeht. Es gibt mehr Mädchen und Jungs Spielzeug als früher. Oder Unterscheidungen bei Sachen, bei denen man sich fragt: warum? So, es gab nie früher Mädchen und Jungs Ü-Eier. Warum auch? Das waren kleine Figuren und Sachen zum zusammenbasteln. Oder manche Sachen waren zum zusammenkleben. Es war für alle was dabei. Warum gibt es jetzt Mädchen und Jungs Ü-Eier mit anderen Figürchen? Mit Barbie versus irgendwelchen Auto'chen. Ich habe früher auch immer gerne mal ein Auto'chen gehabt. Also in der Hinsicht wird es momentan in der Hinsicht gefühlt eher schlimmer als besser. Und auch wenn sich die Männer aufgeklärter sehen und



fühlen, sind wir halt noch lange nicht da. Und gerade diese sozialen Missstände zu beheben, wird eine richtig große Herausforderung. Dass man eben nicht mehr vorgeprägt ist durch früheste Zeit. Und dafür müssen wir erstmal die Leute, die im Job sind unterstützen. Wir müssen den Leuten den Einstieg in den Job als Frauen unterstützen. Wir müssen denen davor den Eintritt ins Studium unterstützen und wir müssen schon in der Schule aufhören, dass es da eine Bevorteilung gibt wegen, oder eine unterschiedliche Behandlung bei Mathe oder solchen Sachen. Es geht dann eben bis zu irgendeinem Scheiß, den man kaufen kann, bis hin zu den Eltern. Wo mal eine Mutter von einer Freundin mal zu mir meinte: "Das du Mathe kannst. Mathe ist sooo schwierig." Und dann sage ich, wenn du in der sechsten Klasse bist und Probleme mit Mathe hast, oder schon vorher und deine Mutter immer sagt "Mathe ist sooo schwierig". Natürlich konnte das Mädels kein Mathe. Natürlich musste ich der helfen. Weil wenn Mama, und als Kind kann Mama ja alles, und wenn Mama sagt, das ist "sooo schwierig", dann ist da so eine mentale Wand "das ist unmöglich für mich zu schaffen". Meine Mutter hat mir immer gesagt, alles ist einfach. Also du sollst alles probieren. Eigentlich kann man alles machen. Meine Mutter hat Wände alleine bei uns aufgestemmt, obwohl sie es vorher noch nie gemacht hat. Die Elektrik verlegt. Das heißt, das war für mich immer ein prägendes Beispiel. Die hat immer gesagt: "wenn du was machen willst, mach das". Ich habe gesagt, ich will zum Basketball gehen. Wo kein einziges Mädels dabei war und alle waren so zwei Jahre älter. Hat sie gesagt "geh dahin". Sie waren so schlau, sie haben mich nur temporär abgemeldet beim Sport oder so. Da hat sie gesagt, beim Schwimmen oder so, die kommt jetzt erstmal ein paar Monate nicht. Die will mal was anderes ausprobieren. Aber ich bin dabei geblieben. Und dieses...was mich persönlich am meisten beeinflusst ist, dass meine Mutter, halt auch aufgewachsen auch nur unter Jungs, immer der Meinung war, sie kann das. Und sie macht das. Und sie guckt und sie fragt wen natürlich, wenn sie was nicht weiß. Aber prinzipiell, solange jetzt nicht Lebensgefahr besteht...was soll schon schieß gehen? Im schlimmsten Fall hast du eine Leitung angebohrt. Dann musst du es fixen lassen. Aber gut. Also versucht man und überlegt, was sind die schlimmsten Fälle? Und solange man sagt, im schlimmsten Fall musst du halt doch mal einen Handwerker holen, aber die Chance, das was passiert wenn man aufpasst ist jetzt nicht so hoch? Dann macht man es halt selbst. Das hat zur Auswirkung, dass ich mittlerweile eine niedrige Frustrationsgrenze habe, wenn ich was nicht kann. Weil mir auch noch viel lag. Aber eben dieses nie zu sagen "Das ist so schwer". Sondern immer zu sagen "Probier's. Mach soweit du kommst." Aber zu sagen, dass etwas zu gefährlich oder zu schwierig oder zu viel ist, da muss man weg von und die Kinder einfach machen lassen. Oder "das macht man weil"...davon müssen wir weg. Oder dieses: "Frauen studieren Informatik weil" Nein. "Frauen studieren Informatik". Punkt. Das tun sie auch jetzt. Und alles andere sind kulturerefundene Gründe. Eigentlich gibt es keinen Grund, warum sie es nicht machen sollten.

## Interview 5

*(Nachdem der Schlüsselreiz gelesen wurde)*

Und jetzt geht es darum, diese Fragen zu beantworten?

*Genau. Also, was denkst du darüber, was er (Damore) gesagt hat?*

Äähm. Es ist...ich glaube das ist jetzt noch etwas tiefgehender, als das was ich bisher darüber gehört habe. Bis jetzt. Das ist jetzt auch zwei Jahre her, da habe ich mich mit anderen Dingen beschäftigt. (lacht) Ähm. Also, ich kann jetzt... Okay. Wie gehen wir vor. Nummer eins: Ist die IT eine Männerdomäne. Ähm, es ist...ich kenn jetzt die Zahlen nicht, aber so, wie ich informiert bin, gibt es tatsächlich mehr Männer im IT-Bereich als Frauen. Daher ist es aktuell eine Männerdomäne. Da gibt es Fakten. Ich weiß nicht, ob man da rumdiskutieren kann groß. Bis auf, wenn man die Studiengänge ansieht, selbst bei mir in der Medieninformatik gab's nur ein Viertel Mädels. Der Rest war alles Jungs. Das ist schon, ist schon, sind schon sehr viele Männer da. Auf jeden Fall. Ähm. Was mir aber aufgefallen ist, mit denen, die mit mir im Bachelor angefangen haben, haben, ich glaube, haben fast alle Mädels den Master ziemlich schnell gemacht. Die Jungs brauchten doch alle ein bisschen länger, die haben sich da ein bisschen mehr Zeit gelassen. Bei unserem Abschluss waren wir, von denen die angefangen haben, mehr Mädels als Jungs. Also von denen am Anfang. Also von denen, die mit mir angefangen haben. Also klar hat sich das immer noch durchgemischt und wir hatten immer noch andere dabei, aber wenn man geguckt hat, wenn man geguckt hat, wer nachher noch mi Master war und wer hat dann auch relativ schnell seinen Master gemacht, da war das dann irgendwie... da sind viele Jungs auf der Strecke geblieben irgendwie. Oder haben etwas mehr Zeit gebraucht, sagen wir so. Auf der Strecke geblieben ist der falsche Ausdruck. Ähm, ja aber zu Nummer eins würde ich sagen, das würde ich so unterschreiben. So, Frauen interessieren sich für Menschen, Männer für Dinge. Wenn ich das richtig aus dem Text herausgezogen habe, ist das nicht unbedingt seine Aussage, sondern eher im Groben. Also nicht spezifisch, nicht absolut. Also, dass er meint, im Allgemeinen sind Frauen eher da und daran interessiert, Männer sind eher da und daran interessiert. Aber, natürlich kann es da Unterschiede geben. Ich habe Informatik studiert, ich hab Matheleistungskurs gemacht und es war einfach so. Wir waren echt wenig Mädels im Mathe LK. Und wenn man dann den Deutsch LK sieht, waren es mehr als die Hälfte Frauen. Und ich war an einer beruflichen Schule für Technik. Es war sowieso von vorneherein technikorientiert, und selbst da hat sich nur ein geringer Teil für Mathe interessiert oder sich zugetraut Matheleistungskurs zu machen. Die anderen beiden Leistungskurse die zur Auswahl standen waren entweder Deutsch oder Englisch. Also, im Grunde genommen, vier von....okay, wir waren zwei Matheleistungskurse, zwei Englischleistungskurse und ein Deutschleistungskurs, also... Gut, aber der andere, da waren auch nicht viel mehr Mädels drinnen. Ich bin mir jetzt nicht sicher inwieweit das biologisch gesehen ist, oder wie weit das einfach Erziehung ist. Ich habe von beiden Seiten schon viele Thesen gehört. Na klar, momentan ist es einfach so, dass sich viele Frauen eher für die ganzen Sozialwissenschaften und die Männer mehr für die Techniksachen interessieren - im Groben. Aber letztendlich gibt es Ausnahmen in beiden Fällen. Eine große Menge an Ausnahmen. Es ist jetzt nicht so, dass es ein paar Wenige sind. Es ist ja doch schon ein großer Teil trotzdem. Jetzt hab ich den Faden verloren... Ich bin mir halt nicht sicher, in wie weit das einfach anerzogen ist. Ich habe vor kurzem erst einen echt interessanten Artikel zu der Geschichte der Frauen in der IT gelesen...

*Der von der New York Times?*

Ja, wahrscheinlich. Der war echt interessant. Und der hat einfach gezeigt, es war früher einfach Frauenmetier. Und es hat sich einfach so gewandelt. Und ich fand es auch sehr interessant mit dem...dass halt dieser Stereotyp von diesem IT'ler, Kellerkind, asozial so ein bisschen, dass das

von den Managern gefördert wurde. Weil die halt diesen Typ Mensch gesucht haben für die IT Aufgaben. Und das ist, joa, dass das von den Managern im Grunde gekommen ist, dieses Bild. Deswegen, ich war immer ein Mädels, dass immer mehr dieses abstrakte Denken hatte und besser damit klargekommen bin als mit den ganzen sozialen Sachen. Auch was Sprache angeht, deswegen ist es glaub ich nicht unbedingt biologisch. Gut, oder ich bin einfach eine Ausnahme. Da habe ich mich einfach zu wenig mit dem Thema auseinandergesetzt, um da jetzt wirklich eine richtige Aussage machen zu können. Deswegen finde ich das schwierig. Aber wenn es wirklich biologisch ist, dann bin ich eine Ausnahme zu der Regel. Wie wahrscheinlich ein Großteil der Frauen, die in der IT arbeiten. Also wenn das, ja...Achso, ja, das war jetzt schon so zwei und drei zusammen...da bin ich ja schon ein bisschen drinnen. Ich weiß es nicht. (pause) Ich glaube nicht (pause) Ich find es nicht richtig zu sagen, dass es biologisch ist. Dass es zwischen Männern und Frauen, dass es da Unterschiede gibt. Es gibt so viele Menschen, auch Männer, die mit der IT überhaupt nichts anfangen können. Ich find das schwierig, dass darauf zurückzuführen mit den Männern und Frauen. Wie gesagt. Das liegt wahrscheinlich auch daran, dass ich immer die naturwissenschaftlichen Fächer den philosophischen Fächern vorgezogen habe. So Philosophie und Geschichte, obwohl, Geschichte habe ich auch toll gefunden...Ne, aber die ganzen sozialen Sachen. Ich bin auch nicht so jemand der...Ich könnte jetzt nicht in einem Beruf arbeiten, bei dem ich ständig mit Kunden zu tun habe. Ich bin da nicht so der Typ für. Es fällt mir schwer auf Menschen zuzugehen und hm, ich beschäftige mich lieber mit Dingen als mit Menschen. Aber genauso ist es, wenn ich jetzt zum Beispiel... Also ich habe eine Bekannte, die ist Kunstschmiedin. Ich meine, die macht beides. Die arbeitet natürlich viel mit Dingen, aber die muss natürlich auch super sozial und redegewandt sein, um mit ihren Kunden zu interagieren. Also, das....das ist wirklich schwierig. Ich weiß nicht, ob das wirklich biologische Ursachen hat. Weiß ich nicht. Ich glaube, es ist sehr viel Erziehung. Dieses Mädchen tragen rosa, Jungs tragen blau. Es ist gesellschaftlich einfach so gefördert. Ich hab hier, in dem Text gab es auch einen Abschnitt, dass es halt in allen Kulturen gleich ist. Deswegen ist das auch nichts Kulturelles. Diese Aussage finde ich bedenklich. Einfach weil es schon so lange Austausch zwischen den Kulturen gibt und die sich alle gegenseitig beeinflusst haben. Selbst im alten China. Die hatten auch schon Kontakt zu anderen Völkern. Das ich nicht sicher bin, dass das...auch kulturell bedingt sein kann. Vor allem wenn man sieht, dass diese ganzen Urvölker doch eher...Also es gibt eine Stammesführerin und die hat das Sagen, anstatt den Männern. Das ist ja in den alten Kulturen, in den Steinzeitkulturen, ist ja durchaus häufiger der Fall gewesen. Und dass das heutzutage alles andersrum ist, kann und muss nicht unbedingt damit zu tun haben, dass das in der Biologie des Menschen liegt, sondern auch, dass sich die Kulturen gegenseitig beeinflusst haben. So also, das ist mir bei dem Text aufgefallen, wo ich mir direkt gedacht habe: "Mmh." Also Kulturen, es sind schon unterschiedliche Kulturen, aber die beeinflussen sich schon alle gegenseitig. Das hat keine Aussagekraft für mich.

(pause) Die vierte Frage ist: Die Frauen haben in IT-Berufen andere Erwartungen an den Arbeitgeber als Männer. Ich glaube, dass ist wahrscheinlich...ich würde nicht unbedingt sagen Frauen, sondern das ist auch etwas, das muss man von Mensch zu Mensch unterschiedlich betrachten, was man man denn für Ansichten hat. Was sind die eigenen Werte. Ja, wahrscheinlich ist das so, dass bei vielen Frauen die Familie einen höheren Wert hat als bei Männern. Möglich. Aber genauso kenne ich auch viele Männer, bei denen die Familie halt einen sehr hohen Stellenwert hat. Die sagen "Lieber Familie als Karriere. Hauptsache ich habe genug, dass es für alle reicht. Und sonst ist mir meine Freizeit und Zeit mit der Familie wichtiger, als jetzt den großen Managerberuf zu ergattern." Sonst würde es auch noch viel mehr Manager geben, als es sonst schon gibt. Also wenn alle Männer so drauf wären, dass sie Manager werden wollen. Das ist ja auch nicht der Fall. Es ist zwar anscheinend... Jetzt gut, ich weiß nicht bei wie vielen Frauen, wenn sie sich einfach so entscheiden könnten "Ich möchte Manager werden oder ich möchte nicht Manager werden", ohne dass von außen irgendwelche Einflüsse kommen so von wegen, dass Männer bevorzugt werden. Keine Ahnung. Das wäre mal eine interessante Frage. Da würde ich gerne mal ein paar Studien zu sehen. Wenn man ohne, also nicht "ist man Manager oder ist man kein Manager". Sondern Berufseinsteiger zu fragen, "Wollt ihr mal

Manager werden? Oder wollt ihr lieber was anderes machen. Was sind eure Präferenzen?" Wie das da aussieht. Ohne Druck von äußeren Stellen. Das Chefs irgendwie die Männer bevorzugen oder auch nicht. Einfach, wie da die Präferenzen sind. Ganz ehrlich, weil... Ob jetzt mehr Männer, momentan sieht es ja so aus, dass mehr Männer Manager werden wollen als Frauen. Aber genauso gut kann ich mir auch vorstellen, dass viele Frauen sagen "ich würde es gern machen, aber momentan klappt das einfach nicht. Wenn meine Chefs mich nicht lassen wollen, dann kann ich es doch sowieso knicken." Aber es wollen definitiv nicht alle Manager werden. Nicht alle Frauen und auch nicht alle Männer. Und ähm, danach guckt man sich auch seine Arbeitgeber an. Ist man jetzt eher so "Ich möchte jetzt Karriere machen und Leistung bringen" oder "Ich möchte einen Job haben, der mir Spaß macht und ich möchte Zeit für meine Familie haben." Das sind halt zwei unterschiedliche Einstellungen und genauso gibt es halt die sogenannten Karrierefrauen und es gibt Männer, die halt sagen, dass die das machen wollen. Ich kenne mich einfach zu wenig in dieser Materie aus, um da jetzt Aussagen treffen zu können. (lacht) Ich gehöre zu den Frauen, die mehr analytisch veranlagt sind als sozial. Die sich also mehr für Dinge als für Menschen interessieren. Aber ich habe eher diesen klassischen Anspruch von Frauen an den Arbeitgeber. Also ich möchte nicht unbedingt die Überchefin werden oder so. Das reizt mich nicht. Ich möchte einen Job haben, der mir Spaß macht und ich möchte genug Geld verdienen, um mit meiner Familie ein gutes Leben führen zu können. Aber ich möchte auch Zeit mit meiner Familie haben, sonst hätte ich keine zwei Kinder. Also wenn man die Klischees so betrachtet, entspreche ich zum einen so überhaupt nicht der Frau und im anderen entspreche ich total der Frau. Tja, also (lacht) Deswegen bin ich immer vorsichtig, was diese Verallgemeinerungen angeht. Das ist genauso wie "Mädels mögen Pferde und Jungs stehen auf Feuerwehrautos." Meine Tochter liebt Feuerwehrautos. Wenn Feuerwehrmann Sam im Fernsehen kommt. Das ist ihre absolute Lieblingsserie. Das hat überhaupt nichts damit zu tun. Gut, ich hatte auch mal eine Pferdephase...Lego fand ich genauso toll. (lacht) Es ist jetzt wahrscheinlich alles sehr hin und her gesprungen von den Fragen, aber ich glaube meine Einstellung ist ein bisschen rübergekommen.

*War ja nur der Einstieg.*

Aber wirklich ein schwieriger Einstieg. Also so Textanalyse, und wirklich schwierige Fragen, die du zum Einstieg genommen hast.

*Ich fand es auch einen interessanten Reiz. Also auf jeden Fall interessant.*

Ja auf jeden Fall interessant. Ich habe bisher immer nur negative Sachen über den Fall gehört. Also nie dieses "die Quellen wurden weggenommen." Was ich ja schon sehr bedenklich finde. Und auch, dass einige seiner Aussagen für absolut genommen wurden, die er ja wohl gar nicht so absolut gemeint hat. Ist auf jeden Fall ein sehr interessanter Fall. Ich glaube, so wie das hier steht, habe ich auch eher das Gefühl, dass das...wie man das so von der Presse kennt, die Worte im Mund herumgedreht. Die haben nicht den kompletten Kontext gesehen, sondern nur Einzelaussagen genommen und die neu zusammengesteckt und da kommt plötzlich was ganz anderes raus. So gibt mir der Artikel den Eindruck, dass das so ein bisschen so war. Aber gut, der Artikel wurde auch zusammengeschrieben und ist auch nicht allumfassend.

*Das habe ich geschrieben.*

Ja, aber trotzdem. Das ist deine Meinung.

*Ich habe versucht, dass irgendwie neutral zu schreiben. Ich habe das ganze Memo gelesen. Ich dachte mir auch jedes Mal etwas anderes. Manchmal dachte ich, der hat voll recht und ein anderes Mal dachte ich "Nein, hat er nicht". Das fand ich auch sehr spannend.*

Also dieser Text ist mehr die Richtung "der hat Recht." Als du das geschrieben hast, warst du eher der Ansicht: Der hat recht. (lacht) Deswegen, das ist ja auch beeinflussend. Zu sehen, was denkt der darüber. Ich glaube sehr neutral zu schreiben ist schwierig. Ja es ist ein interessanter Fall. Auf jeden Fall.

*Okay. Dann kommen wir jetzt mal mehr zu dir. Und ich sage jetzt auch mal, mehr zu deiner Biographie. Wann bist du das erste Mal in Berührung gekommen mit Computern, Programmieren, Informatik. Wie bist du da dran gekommen?*

Mit Computern, mein erster Berührungspunkt war in der Schule. Ich glaube, dass müsste so die sechste oder siebte Klasse gewesen sein. Ich weiß nicht wann es das erste Mal, wir hatten jetzt keinen Informatikunterricht. Erst viel viel später hatte ich Informatikunterricht. Das muss in irgendwelchen AG's. Ich weiß, dass wir mal in einer Englisch-AG irgendwie eine englische Zeitung gemacht haben. Aber davor musste ich auch schon was mit Computern gemacht haben. Ich kann mich noch daran erinnern, dass ich an den Schulcomputern Pong gespielt habe. Oder eins dieser Computerspiele. Aber...aaaah nein. Das war das...Flipper. Das Microsoft Flipper. Das hab ich am Schulcomputer gespielt. Das sind so meine ersten Erinnerungen an Computer. Selber einen Computer zu Hause war erst viel später. Wann genau kann ich gar nicht mehr sagen. Es war auf jeden Fall später. Und ich hatte auch nie einen eigenen Computer. Erst, als ich mit dem Informatikstudium angefangen habe, hab ich mir einen Laptop gekauft und das war auch mein erster eigener Computer. Mit Programmieren in Kontakt gekommen bin ich dann in, auch in einer AG. Da hatten wir dann eine AG, HTML, also im Grunde genommen Webseitenprogrammierung haben wir da gelernt. Das muss dann irgendwie so achte Klasse gewesen sein. Das war mein erster Berührungspunkt mit informatischen Themen, sagen wir mal so. Das war wirklich dann mit HTML was machen. Ganz ganz grundlegend haben wir mal zwei oder drei Zeilen PAP geschrieben. Das war wirklich eher HTML, also nicht mal richtig programmieren. Sondern nur...naja, Auszeichnungssprache. Dann habe ich mich entschieden eine berufliche Schule für Technik zu besuchen und dort mein Abitur zu machen. In der Fachrichtung "Gestaltungs- und Medientechnik" ging es dann, das war halt...Ein Teil war sehr grafisch. Es ging um Zeichentechniken und Gestaltungstechniken zu lernen. Da haben wir Spiele entwickelt und das war so mehr das Künstlerische. Der andere Teil war dann auch sowas wie das Programmieren von Webseiten. Wie geht man mit Photoshop um, wie geht man mit den ganzen Programmen um, um am Computer visuell was zu machen. Das war mein einer Leistungskurs und der andere war wie gesagt Mathe. Und danach ging es dann darum, was studiere ich jetzt? Meine erste Überlegung war erst Kommunikationsdesign (lacht). Ich hab dann auch ein, zwei Bewerbungen abgeschickt, die sind dann...Ich war halt immer so im mittleren Bereich. Meine Sachen wurden so bewertet, das war immer gut. Aber es war nicht soo gut, dass ich da angenommen wurde. Dann habe ich auch so gesagt, okay, irgendwie spielt das auch mein Inneres wieder. Ich bin gut im Grafischen, aber jetzt auch nicht soooo überragend, dass ich mein ganzes Leben lang als Grafikerin arbeiten will. Da habe ich mich wieder an meine Schulzeit erinnert und was mir Spaß gemacht hat mit HTML zu arbeiten. Und habe dann ein Studium für Medieninformatik angenommen in Berlin. Und das war anscheinend das Richtige. Es hat mir sehr viel Spaß gemacht. Ich habe da erst programmieren gelernt. Ich hatte vorher keine Programmierkenntnisse, bis auf ganz grundlegend PHP und HTML. Und habe dann im Studium Informatik gelernt, als Programmieren gelernt mit JAVA erst. Es hat mir sehr viel Spaß gemacht. Ich hab auch oft gedacht, ein Glück habe ich nicht Kommunikationsdesign studiert. Das andere ist dann doch das Richtige für mich, das Technische.

*Hast du bei deiner Studienwahl dann auch schon weitergedacht? Kriege ich damit einen festen Job, bin ich damit auf jeden Fall gesichert? Kann ich später gut leben?*

Bei IT war mir schon klar, ja, wenn ich das mache, da gibt es auf jeden Fall genügend Jobs. Es gibts viele Leute, die das machen wollen, aber es gibt auch viel Bedarf an Leuten. Und die

Chance einen guten Job zu bekommen, ist da nicht übel. Aber ja, das habe ich mitbedacht und einberechnet in die Überlegung, was ich denn jetzt mache. Ich glaube ganz ehrlich, ich habe gesagt, ich möchte nach Berlin. Was gibt es denn für Studiengänge hier? Und bin dann da mal durchgegangen und habe mir dann ausgesucht, was mir am meisten zusagt. Wo ich gesagt habe, das hört sich gut an. Das hört sich interessant an. Joa.

*Was für Erfahrungen hast du gemacht? Während deines Studiums auch?*

Erfahrungen in...?

*In Bezug auf Vorurteile, Stereotypen...Wie war das Verhältnis von Männern und Frauen?*

Ja, naja, hatte ich ja vorhin schon mal kurz gesagt. Wir waren so ein Viertel...also wir haben mit vierzig angefangen, davon waren wir zehn Frauen. Dann nachher, beim Master, waren wir nachher fünf von zwanzig. Fünf Mädels von zwanzig Leuten insgesamt. Sind immer so ein Viertel geblieben, 25 Prozent. Und wir hatten jetzt nur einen Jungen, den man als Stereotyp bezeichnen konnte. Einer, wo man so sagt, er hat blasse Haut und sozial nicht so kompetent aber hat total drauf mit Computern. Der ist aber...der hat nachher ein Auslandssemester in Japan gemacht. Da ist er wohl richtig aufgeblüht, habe ich gehört. Der hat da wohl ständig Partys gemacht, also das ist halt auch... Bei uns war der immer total der zurückhaltende Typ, und woanders ist der total zum Partylöwen geworden. Wenn man danach geht, hatten wir jetzt keine richtigen Stereotype da. Aber bei Medieninformatik geht es auch mehr um Frontend, also man muss auch viel im Backend machen, aber da ging es auch viel um Schnittstelle Mensch-Computer, als irgendwo in den tiefsten Tiefen des ASCII Codes. Ich hatte auch immer gute Noten gehabt und deswegen kann ich jetzt ehrlich gesagt...also habe ich jetzt nicht so negative Erfahrungen gemacht so von wegen: "ach, kriegst du das nicht hin? Bist ja auch eine Frau." Nee, da habe ich selber die Erfahrung nicht gemacht. Wir hatten auch bei uns einen Informatikstudiengang nur für Frauen. Wirtschaft und Informatik. Irgendwie so hieß der. Wo ich mich auch immer gefragt habe: warum? Warum geht man in einen Studiengang nur für Frauen? Das ist doch im späteren Leben auch nicht so, dass man nur mit Frauen zusammenarbeitet. Das macht doch auch irgendwo nicht so viel Sinn. Aber ich habe selber auch nie diese negativen Erfahrungen gemacht, von denen alle sprechen. Und auch im Mathe LK, ich hatte fast nur Jungs als Freunde gehabt, aber, dass war irgendwie auch nie ein Problem. Auch nachher nicht beim Studium. Für mich war das nie ein Problem. Und deswegen, vielleicht sind sie mir nicht aufgefallen, diese Anspielungen, ehrlich gesagt. Ich habe mich selber auch nie so betrachtet. Das ich da untergeordnet bin oder schlechter als die anderen. Ich war viel viel besser, als die meisten meiner Kommilitonen. Klar, es gab da so zwei, die waren echt super. Aber die waren auch besser als alle anderen. Der eine ist ein sehr guter Kumpel von mir. Es war immer ein bisschen schwierig, sich mit ihm zu messen. Weil er es wirklich super drauf hat. Die zwei, die auch schon im Bachelor für die Professoren mitgearbeitet haben. Es hat mich immer ein bisschen runtergezogen, mich mit ihm zu vergleichen. Aber wenn ich mich mit allen Mädels, mit allen anderen Kerlen da verglichen habe, war ich meistens besser als die. Deswegen habe ich mich selbst nie untergeordnet gefühlt und wenn dann etwas kam von denen, ist mir das nicht bewusst geworden. Kann auch daran liegen, dass ich darauf nicht so geachtet habe, beziehungsweise nicht so aufgefasst habe, wenn es so gemeint war.

*Das heißt, du hattest auch nie Berührungsangst. Von wegen "oh, Mathe. Technik."*

Nee, gar nicht. Also ich war jetzt in der Grundschule nicht so das Mathe-Ass, definitiv nicht. Das hat sich so langsam entwickelt. Aber mit Rechtschreibung stehe ich schon mein Leben lang auf Kriegsfuß, deswegen war Mathe immer besser (lacht) als alles Schriftliche.

*Wie reagieren denn anderen Menschen, wenn du sagst: "Ich bin Informatikerin"?*

Also meistens: "Oh, das könnt ich nicht." oder "Boah." Besonders wenn ich da jetzt an die anderen Mütter aus der Kita denke. Die sagen dann "Boah. Damit komm ich gar nicht klar." Das höre ich ziemlich häufig von den Frauen. Das finde ich dann auch immer sehr interessant. Ansonsten...habe ich das jetzt so in letzter Zeit nicht mehr in Erinnerung, was da für Reaktionen sind. Also so häufig kommt das auch nicht zur Sprache. Ich bin zu sehr mit meiner Familie beschäftigt. Ja, die Kita-Mütter sind so die Einzigen, mit denen jetzt noch viel Kontakt habe. Die anderen sind halt alles Freunde, die ich schon lange habe. Jetzt so viel raus und neue Leute kennen lernen, mh, ja, bis auf dem Spielplatz ist das nicht mehr so viel. An die Reaktionen von früher kann ich mich nicht so wirklich erinnern. Stille Demenz. (lacht.) Es ist einfach schon zu weit weg. Es kann keine Erinnerung sein, die mir jetzt stark in Erinnerung geblieben ist. Also die positiv oder besonders negativ aufgefallen wäre. Deswegen, ja, muss alles relativ normal, es müssen normale Reaktionen gewesen sein, ohne jetzt so... Ich glaube, ich kann mich ja nicht mehr wirklich dran erinnern, es gab mal ein oder zwei Reaktionen wo kam: "Was? Du machst Informatik? Du siehst aber nicht so aus". Aber gut, dass war auch schon zu Mathe-LK Zeiten...Das war eher so die Mathematikerzeit als die Informatikerzeit muss ich sagen. Weil da hatte ich dann auch viel mit Informatikern zu tun. Mit Freunden von meinen Kommilitonen und ja, deswegen. Man ist dann irgendwie in seiner Blase, da kommt man nicht mehr so viel da raus.

*Wie bist du dann eigentlich auf das DLR gekommen?*

Ich habe meine Masterarbeit geschrieben und dann ging es darum, einen Job zu finden. Und dann war ich hier in Berlin auf der Connecticum und habe gedacht: "Gehst du mal gucken, was da noch so an Jobangeboten gibt." Und ich bin erst einmal komplett durchgelaufen, nach ganz hinten und dann geguckt, was so angeboten wird. Dann habe ich gesehen, DLR. Dann bin ich an den DLR-Stand gegangen und habe [Name des Abteilungsleiters] dort getroffen. Wir haben kurz miteinander gesprochen und gesagt, "schreib mir doch mal eine Mail, dass wir mal ein Vorstellungsgespräch machen." Ich habe noch mit ein paar anderen Ständen gesprochen, aber da war alles nicht so interessant. Dann habe ich [Name des Abteilungsleiters] die Mail geschrieben, bin hierhergekommen und habe mit den beiden (Abteilungsleiter und Gruppenleiterin) ich glaube, anderthalb oder zwei Stunden miteinander gesprochen. Sind dann noch zusammen Mittagessen gegangen. Es hat dann noch ein paar Monate gedauert, damit das mit der Personalabteilung durch war..(lacht). Ja. Ich habe [Name des Abteilungsleiters] auf der Connecticum getroffen. So hat sich das Ganze entwickelt. Ich hatte auch vorher geguckt, also mein Schwerpunkt war Visual Computing, also im Studium. Und es waren zwei Bereiche, die mich interessiert haben. Einmal Datenvisualisierung und einmal Visual Computing, also Computern das Sehen beibringen. Ich habe mich am Anfang vor allem in die Richtung Visual Computing, Computer Vision, also das Beste Beispiel dafür ist Gesichtserkennung. Solche Sachen. Habe ich mich in den Bereich umgesehen. Ich habe mich auch bei einigen Firmen beworben für autonomes Fahren. Aber das ist alles nichts so geworden. Hab dann noch mal nachgedacht, was war das Zweite, woran du wirklich Spaß hattest war Datenvisualisierung. Ja eigentlich, Datenvisualisierung. Wie beim Studium, erst der Zweite...also erst noch mal einen Schritt zurückgegangen und nochmal die zweite Option überlegt und gedacht, eigentlich ist das die bessere Option. Warum bist du da früher nicht drauf gekommen? Wahrscheinlich, weil ich meinen in die andere Richtung geschrieben hatte. Da habe ich erst in die andere Richtung geguckt, was Jobs angeht. Und bin dann erst auf die Datenvisualisierung wieder gekommen und bin auch mit Datenvisualisierung zu [Name des Abteilungsleiters] gegangen und das war das, was gerade auch gesucht wurde.

*Hast du dann nur geguckt, "Passt das Thema wirklich? Ist das Thema etwas, für das ich brenne?" Oder hast du...*

Nee, ich habe ja keine Stellenausschreibung gelesen. Ich habe einfach nur gesagt: "Ich habe das und das gelernt. Ich suche jetzt einen Job, gibt es was bei euch?" Ich habe das erst so einer da

Frau erzählt, und die meinte "Oh, wir haben hier einen von der IT in der Richtung da. Sprich' mal mit ihm." Und dann habe ich mit [Name des Abteilungsleiters] gesprochen. Habe ihm auch nochmal erzählt "Das hab ich gelernt. Habt ihr da irgendwie was? Also DLR, Luft- und Raumfahrt, da gibt's doch bestimmt Sachen, die entweder visualisiert werden müssen oder wo Bildanalyse betrieben werden muss. Habt ihr da irgendwelche Sachen, die ihr gebrauchen könnt?"

*Und dann wurde quasi für dich eine Stelle ausgeschrieben?*

Ja.

*Okay. Dann versteh ich das auch mit der Personalabteilung (lacht)*

Vor allem gab es dann noch einen internen Bewerber auf die Stelle.

*Ja, die muss ja dann erstmal ausgeschrieben werden. Dann muss das laufen...jaa, alles klar.*

Ganz genau. Ich habe in der Zwischenzeit meinen Master verteidigt. Ich habe im Grunde genommen noch ein Semester dran gehängt, in dem ich eigentlich nur auf Jobsuche war. Wo ich meinen Master schon fertig geschrieben hatte, den zwar noch nicht verteidigt hatte, aber mich dann ein halbes Jahr mit Jobsuche beschäftigt habe. Dass ich keinen Stress damit habe, während ich die Arbeit schreibe. Wir hatten wirklich nur diesen begrenzten Zeitraum und da nebenbei noch einen Job suchen, dass lasse ich jetzt. Lieber noch ein Semester ran hängen im Grunde genommen. Die Professoren haben gesagt, wenn die Verteidigung erst so spät ist, dann läuft das Semester noch weiter. Dann habe ich noch ein Semester länger gemacht. Zwischen Abschluss, Abgabe der Arbeit und Verteidigung. Deswegen konnte ich das ganz gut überbrücken.

*Hast du dann nach dem Gespräch auch schon geguckt? DLR, was gibt es denn da noch für Vorteile? Dass du dir den Arbeitgeber genauer angeguckt hast?*

Ich kann es ehrlich gesagt nicht mehr sagen. Sicher habe ich mich... ich weiß noch, dass Andreas mir den Namen von Carina gegeben hat. Also erstmal habe ich mir die Seiten angeguckt und was die so machen. Aber ich glaube von dem sozialen Aspekt, was für Vorteile man hat, habe ich glaube ich nicht geguckt. Aber ich kann es auch nicht mehr hundertprozentig sagen. Ich fand...also bei mir ging es erstmal um das Fachliche. Es ging gar nicht um die ganzen Bonussachen. Bei dem Vorstellungsgespräch kam dann, dass es öffentlicher Dienst ist, klar, und dementsprechend ist die Bezahlung auch begrenzt. Also in der Wirtschaft würde man wahrscheinlich mehr verdienen. Aber das war für mich jetzt kein Punkt zu sagen, nee. Meine Werte sind halt so, ich muss nicht die riesen Karriere machen und massig viel verdienen. Ich möchte so viel verdienen, dass ich ein gutes Leben führen kann. Und auch Zeit mit meiner Familie verbringen kann. Deswegen war jetzt öffentlicher Dienst, oder Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes nie irgendwo so "oh nee, da kann ich aber irgendwo anders mehr verdienen oder so." Fand ich, war ok für mich.

*Wusstest du dann auch schon, was du für andere Vorteile hast? Von wegen, wenn du Kinder planst, dass du dann in Teilzeit gehen kannst. Dass du in Elternzeit gehen kannst und so weiter?*

Damit haben wir uns alles erst beschäftigt als es dann so weit war. Nee, also da habe ich im Vorhinein noch nicht irgendwo...ne ich habe gesagt, ich will erstmal ein bisschen arbeiten bevor ich anfang mit Kinder kriegen. Ging dann doch schneller als geplant...Obwohl...eigentlich. Ja, doch. Letztendlich ging es schneller als geplant. Auch wenn es dann doch lange gedauert hat. Das widerspricht sich jetzt so ein bisschen. Aber nee, damit habe ich mich zu dem Zeitpunkt noch nicht beschäftigt. Das war eher so, ich möchte jetzt nicht irgendwo in einem kleinen



Kabuff arbeiten, wo ich immer diese Massen an Überstunden arbeiten muss und wenig Freizeit habe. Ich hatte damals schon meinen Mann, meinen damaligen Freund. Der hat sich beim Studium schon immer beschwert, weil ich in das Studium so viel Zeit investiert habe. Wir wollten dann auch mal ein bisschen Freizeit zusammen haben. Deswegen waren feste Stunden schon ganz gut. War trotzdem erstmal eine Umstellung. Ich kann mich noch erinnern. Die ersten paar Wochen, boah, 39 Stunden. Das ist man aus dem Studium nicht gewöhnt. Klar, man arbeitet da auch viel, aber irgendwie dieses Zusammenhängende, den ganzen Tag im Büro, war anstrengend. (lacht)

*Und so Aspekte wie Heimarbeit, Gleitzeit. Dinge, die...*

Ich weiß jetzt nicht mal, ob die einen großen Einfluss hatten damals. Auf jeden Fall bin ich sehr glücklich momentan darüber. Ich glaube, das hat mich damals einfach noch nicht so interessiert. Da habe ich einfach noch nicht an Kinder gedacht. Oder wie das sein könnte. Das wurde mir am Anfang erzählt. Offiziell zwei Gleitzeitstunden, aber man kann das mit [Name des Abteilungsleiters] auch absprechen, dass man das auch mit mehr machen kann. Also dass [Name des Abteilungsleiters] so ein super Chef ist, das habe ich erst nach und nach schätzen gelernt. Also das war mir am Anfang jetzt nicht so bewusst und war auch keine Entscheidung, es war halt mein erster Job. Also ich hab vorher auch im Studium freischaffend so ein bisschen gearbeitet, aber jetzt nicht irgendwie angestellt. Ich habe mich halt mehr auf...ich war Vollzeitstudentin. Ich wollte das eher fertig haben, als nebenbei noch irgendwie viel arbeiten. Ja, und deswegen war es ein richtiger Glücksgriff, im Nachhinein. Also vor allem jetzt auch mit der Familie. Mit den Kindern. Aber das war mir zu dem Zeitpunkt definitiv nicht bewusst.

*Du bist ja nach dem Studium auch direkt beim DLR eingestiegen. Deswegen hast du auch keine Erfahrung wie es woanders ist?*

Nein.

*Aber, du warst ja schon auf verschiedenen Konferenzen. Bestimmt auch schon bevor du Kinder hattest?*

Ja. Bin ich. Aber am Anfang...das erste Jahr war Einstieg und dann bin ich auch schon relativ schnell...das mach ich jetzt schon 5 Jahre und meine Große ist jetzt fast drei. Also wenn ich so überlege, ich arbeite 5 Jahre und knapp nach einem Jahr war ich schon schwanger und ich hatte echt Probleme mit Reisen. (lacht) Ich habe bei der einen Dienstreise, die ich hatte, habe ich erstmal einen halben Tag im Bett gelegen, nachdem ich drei Stunden mit dem Zug gefahren bin. Also ja, deswegen. Danach war Elternzeit, Elternteilzeit und das seit ungefähr drei Jahren. Deswegen, das mit der IEEE VIS, das war in Berlin, das war super. Da geh ich auf jeden Fall hin, da nehm' ich auch das Baby mit. Aber davor...ja, ich war auf Konferenzen, aber eher wenig. War einfach irgendwie, irgendwie war da der Wurm drin.

*Aber hast du da schon Erfahrungen gemacht? Wie du wahrgenommen wurdest oder was du empfunden hast? Oder..?*

Ich kann mich während der Studienzeit, war ich mal bei den Google Developer Days. Das war das erste Mal, es ist so eine Minikonferenz. Es war das erste Mal, dass ich auf sowas war. Und da ist mir extrem aufgefallen, wie wenig Frauen es da gab. Also ich bin da reingekommen und mich so gefühlt: "Oooookaayyyyy. Bin ich die Einzige hier?" So um den Dreh und das...ich wurde von den meisten ignoriert. Die waren alle jetzt so...also ich wurde von keinem angesprochen. Ich kam mir doch etwas komisch vor. Das stimmt. Es sind nachher noch ein paar Frauen aufgetaucht, aber es waren nicht so viele. Es waren wirklich, wirklich wenig. Aber wie die Wahrnehmung von denen war? Zumindest war...haben sie mir nicht gesagt, was sie gedacht

haben. Und ich habe auch nichts bei Ihnen angesehen. Aber das ist mir noch gut in Erinnerung geblieben. Einfach weil es das erste Mal war. Danach ist es einfach so, joa. Ist halt so.

*Das es schon normal ist, dass wenig Frauen da sind?*

Ja, also es ist dann auch bei anderen Sachen schon nicht mehr so dolle aufgefallen. Aber da war es extrem. Ich glaube, dass es da einfach extremer war und es das erste Mal war. Aber man gewöhnt sich halt an solche Sachen. Das man dann nicht so, dass es da nicht so viele Frauen gibt. Also hier (Büro Berlin) sind wir ja echt gut vertreten mit Carina und mir. Jetzt noch der DH-Studentin. Fand ich auch gut damals, dass ich nicht in einem kompletten Männerumfeld arbeite. Wäre aber auch kein Problem gewesen, aber, fand ich dann doch irgendwie gut Unterstützung zu haben, weibliche. (lacht)

*Das heißt, das war auch wieder so ein Punkt, dass das Team stimmt?*

Ja. Das auf jeden Fall. Also ich habe mich mit [Name der Gruppenleiterin] super unterhalten beim Vorstellungsgespräch. Wir haben sehr schön gequatscht, soweit es denn...wo sich [Name der Gruppenleiterin] dann auch bei [Name des Abteilungsleiters] entschuldigt hat, von wegen, es ist ein bisschen Off-topic geworden. Nene, war alles okay. Das Bewerbungsgespräch hat einen sehr positiven Eindruck gemacht, deswegen ja.

*Und als du dann letztens erst noch auf der Konferenz warst mit deiner Tochter. Wie war das so?*

Ja, da war der Frauenanteil jetzt nicht so gering. Oder ich habe mich einfach schon dran gewöhnt. Ich bin mir nicht sicher. Auf jeden Fall hat mich das jetzt nicht irritiert, dass da so wenig Frauen rumgelaufen wären oder so. Gut, im Visualisierungsbereich ist wahrscheinlich der Frauenanteil ein bisschen höher als bei den Hardcore Google Leuten. Oder die mit den Google Produkten arbeiten. Mmmh. Was mich halt wirklich...wie die ganzen Leute die mich angegrinst haben, wenn ich da mit Baby rumgelaufen bin. Das fand ich irgendwie schon cool. Dass, ich habe auch gespürt...es war halt schon irgendwo ein Gesprächspunkt. Vor allem, wenn man dann mit anderen Mütter mit Kind gesprochen hat. Automatisch hat man dann mit denen gesprochen irgendwie. Ansonsten ist es ja immer etwas schwierig mit anderen Leuten in Kontakt zu kommen während einer Konferenz. Finde ich. Mir persönlich fällt das schwer. Jeder kennt da so seine Leute, alle erzählen miteinander und wenn man dann selber noch niemanden da kennt...das ist dann immer ein bisschen schwierig einen gemeinsamen Punkt zu finden. Und da, das ging dieses Mal sehr gut. Da hat man auch immer schon eine Gemeinsamkeit mit einigen gehabt. Nicht mit vielen. Aber doch schon so mit zwei, drei Frauen, die da mit Kind rumgelaufen sind. Ich hab zuerst gedacht, "oh, hoffentlich klappt das alles mit Kinderwagen und so weiter. Aber das war alles barrierefrei dort.

*Ich habe auch gesehen, da wurden auch extra Kindergruppen und so weiter angeboten. Ist das jetzt öfter bei Konferenzen?*

Also ich habe mich vorher nie damit beschäftigt. Aber ich habe gehört, es gibt einige, die sind da richtig groß drin. Mit Kinderbetreuung und allem. Die bei der IEEE Vis haben einen Raum zur Verfügung gestellt. Und zwei, drei Slots, wo sich Eltern treffen können. Also Zeitslots um irgendwelche Sachen zu diskutieren. Wahrscheinlich, wie man die Konferenz ein bisschen familienfreundlicher machen kann. Konnte ich durch meinen Schedule leider nicht, hätte ich gerne gemacht. Aber es hat in diesem Fall nicht so funktioniert. War jetzt nicht so... also ich bin in diesen Raum reingegangen und habe gedacht "Es riecht ein bisschen stickig hier". Die haben da eine Wand reingestellt, damit man dahinter Babys stillen kann. Okay, ich dachte, da geh ich nicht unbedingt nochmal hin wenn es denn nicht sein muss. Aber die Kleine war dann noch teilweise so unruhig, dass ich doch ganz froh war dahin gehen zu können und Ruhe zu haben.

Es war dann doch viel los. Viele Leute, viel Lärm auch. Und das hat sie dann auch mit vier Monaten darauf reagiert. Da war das Stillen teilweise ziemlich schwierig. Ich habe mich teilweise bei den Vorträgen hinten an die Wand gehockt und da gestillt. Oder in einer Ecke an der Treppe. Aber ab und zu war es dann doch ganz gut auch mal hoch gehen zu können zum Stillen.

*Das heißt, eigentlich gut, dass die sowas anbieten mittlerweile auf Konferenzen?*

Ja, auf jeden Fall! Also wenn man, also sonst mit Kindern oder Babys auf Konferenzen...würde schwierig werden ohne Rückzugsort. Also man muss irgendeinen Rückzugsort haben. Ob das jetzt ein eigenes Zimmer dafür ist oder bei schönem Wetter irgendwo draußen eine Bank im Park. Auf jeden Fall brauch man einen Rückzugsort. Vor allem wenn die Kinder gestillt werden. Nicht nur. Aber die brauchen teilweise ein bisschen Ruhe und müssen runter kommen. Das ist sonst zu aufregend. Dann kommen die nicht zum Schlafen. Wenn die irgendwie müde sind und nur schreien ist das auch nicht schön.

*Ist aber noch ausbaufähig. Aber auf jeden Fall ein Punkt den man weiter verfolgen sollte für Konferenzen...*

Ja. Also ich weiß bei der Froscon, da kann dir Carina glaub ich auch mehr erzählen, weil sie da auch Jahre lang mitorganisiert hat. Da ist eine richtig große Kinderbetreuung. Mit extra Essen und Betreuern und viel spielen und sonst was. Das ist noch mal ein Tacken weiter. Und vorher habe ich nicht wirklich auf sowas geachtet. Das war dann eher so "Interessiert mich nicht, brauch ich nicht". Auf sowas achtet man erst, wenn man da ist.

*Genau. Deswegen dachte ich... Guckt man da jetzt spezieller drauf. So dass man guckt "oh, die Konferenz klingt interessant. Da fahr ich mal hin." Aber man hat jetzt vielleicht nicht unbedingt geguckt, wie die Möglichkeiten sind?*

Joa. Ehrlich gesagt...würde ich immer noch einen Unterschied machen zwischen "Das ist eine Konferenz, da will ich unbedingt hin". Da ist mir egal, wie die Kinderbetreuung ist. Irgendwie finde ich einen Weg. Oder "Ja, ok. Würde ich hinfahren, wenn sie eine Kinderbetreuung hätten." Also zu der VIS wäre ich auch gegangen, wenn sie keine Kinderbetreuung oder Ähnliches hätten. Da sie da was hatten, habe ich das in Anspruch genommen. Aber ansonsten wäre ich da auch ohne hingegangen. Es gibt jetzt noch eine andere Konferenz im September, wo ich unbedingt hin will. Ich hab mich da noch gar nicht informiert wie das da ist mit Kindern. Aber ich glaube momentan, meine Kinder sind jetzt in einem Alter, da würde ich die nicht mehr mit auf eine Konferenz nehmen. Dann habe ich da nichts davon. Sie wollen dann Aufmerksamkeit, die sind zu mobil. Mit Babys, solange sie noch nicht krabbeln oder sitzen, solange ist das okay. Aber sobald die mobil werden, hat man zu viel damit zu tun, die Kinder zu betreuen. Wenn, dann muss es schon richtige Kinderbetreuung vor Ort geben. Ansonsten bringt das nichts. Und ganz ehrlich, ich würde eine unter ein-Jährige noch nicht in eine Betreuung geben. Das ist bei Müttern, die schon wieder Vollzeit arbeiten und das Kind nicht mal ein Jahr ist und die bei den Tagesmuttis sind, die sind das vielleicht gewöhnt. Aber meine würde ich noch nicht in eine Gruppenbetreuung geben. Wenn ich dann da hinfahre, kommt entweder der Papa mit, oder ich fahre alleine und die beiden Kinder sind beim Papa. Dann ist sie auch schon über ein Jahr alt und in der Kita. Mal gucken, wie wir das organisieren.

*Aber auch sonst jetzt so als Informatikerin -ich schweife jetzt nochmal kurz ab- fühlst du dich schon ernst genommen?*

Ja. Auf jeden Fall. (lacht) Naja, wenn man von Projektpartnern angefordert wird, die jetzt nur Geld dafür zahlen, dass ich bei denen arbeite ist ja auch trotz Elternzeit...Was will man mehr?

Also sind die zufrieden mit meiner Arbeit, nehmen die mich auch ernst. Das ist, ja, da fühl ich mich auch ernst genommen. Klar. Es ist ja was anderes, wenn ich immer arbeiten würde für Nichts. Aber das tu ich ja nicht. Gut, ich habe jetzt auch keine Konkurrenz. Keinen, der das Gleiche macht wie ich und der immer bevorzugt wird. Kenn ich nicht. Ich bin so ziemlich die Einzige die das macht, was ich mache. Hier, deswegen. (lacht) Das sind immer so Storys, von denen man hört, ich selber aber noch nicht erlebt habe.

*Aber jetzt nochmal eine abschließende Frage: Was denkst du, woran liegt es, dass es so wenige Informatikerinnen gibt?*

Ich glaube das ist wirklich zum Großteil eine soziale Sache. Dass ist halt dieses Vorurteil, dass Mädchen von Anfang an hören. Mädels sind gut in Sprachen, Jungs in Naturwissenschaften. Und das zum Teil schon so weit integriert ist, in den Köpfen der Menschen in der Gesellschaft. Dass einfach Jungs viel mehr gefördert werden in den Naturwissenschaften als Mädels. Wenn ein Mädel sagt, "ich kann das nicht" wird gesagt "ist okay. du kannst was anderes machen." Von Jungs wird eher erwartet, dass sie das können. Oder dass die Väter sich dann auch hinsetzen und etwas basteln. Nicht jeder Vater macht das Gleiche mit seinen Kindern. Also mit seinen Töchtern. Es ist zwar noch eine Generation davor, aber ich muss immer noch daran denken, was meine Mutter mal gesagt hat. Die hätte gerne den gleichen Job gemacht wie ihr Vater. Also mein Opa war Drechslermeister. Und sie hat das sehr interessiert. Sie hätte gerne mit Holz gearbeitet. Aber mein Opa hat sich geweigert ihr das beizubringen oder zu zeigen. Das war einfach, gut, er hatte nur zwei Töchter gehabt. Keine Ahnung wie es gewesen wäre, hätte er einen Sohn gehabt. Aber da ist es noch ein bisschen extremer. Wie viele Väter kommen auf die Idee, ihren Töchtern Elektrotechnik beizubringen? Oder irgendwelche Experimente mit...es gibt so spielerische physikalische Experimente. Um die Kinder für das Fach zu begeistern. Das wird doch eher mit den Söhnen gemacht. Es ist halt noch von den älteren Generationen, dass es die Männer sind, die Naturwissenschaften machen und das geben die an ihre Söhne weiter. Es macht nicht jeder was mit seinen Töchtern. Die Töchter schminken sich oder spielen Ponyhof oder so. Es ist sehr häufig noch so. Ich finde, ich glaube nicht, dass es unbedingt eine biologische Vorliebe ist. Aber ich habe meiner Tochter auch nie rosafarbene Kleidung gekauft. Immer nur blau. Ihre Lieblingsfarbe ist jetzt nicht rosa, sie ist lila, aber das kommt auch durch die ganzen anderen Mädchen. Also selbst wenn ich jetzt versuche, meiner Tochter eine Welt außerhalb des Rosas zu zeigen. Momentan weigert sie sich Hosen zu tragen. Sie trägt nur Kleider. Weil sie darin so schön tanzen kann und weil ihre Freundinnen immer Kleider anhaben. Deswegen kann ich nicht mit einer Hose kommen. Wobei ich selber lieber Hosen trage. Ab und zu auch gerne mal Röcke und Kleider, klar. Aber nicht ständig. Und bei ihr muss es momentan immer ein Kleid sein. Und auch immer ein Kleid, dass schön weit ist, mit dem sie sich drehen kann. Gut, dass ist jetzt auch die Faszination der drehenden Röcke. Ich kann mich noch daran erinnern, früher als Kind fand ich das auch toll. So einen großen weiten Rock. Wenn man sich gedreht hat, das war toll. Aber ja, das ist einfach...das kommt durch die ganze Gesellschaft. Auch wenn man selber versucht, da ein bisschen gegenzusteuern. Es ist sehr sehr schwer. Gut, meine Töchter haben eine Lego-Eisenbahn und sind auch begeistert dabei Schienen zu legen. Wie gesagt, meine Kleine liebt Feuerwehrautos und Feuerwehren. Aber ich weiß nicht, wie das in zwei oder drei Jahren aussieht. Ich weiß nicht, ob das mit den Feuerwehren so bleiben wird. Ich glaube mit den Feuerwehren ist gerade so, weil so viele Jungs mit Feuerwehren spielen und dafür schwärmen bei ihr in der Kita. Und sie sind momentan auch nur drei Mädchen und sonst nur Jungs in der Gruppe. Deswegen, es ist irgendwo... Es entwickelt sich so in der Gesellschaft. Entweder dieses Stereotyp oder dieser Stereotyp. Da ist es echt schwer, da immer gegenzusteuern. Ich werde es immer versuchen meinen Töchtern zu zeigen, es gibt noch mehr als Puppen. Es macht super viel Spaß mit Lego was zu bauen oder irgendwelche Experimente durchzuführen. Da ist der Papa auch schon ganz scharf drauf. Das mit seinen Töchtern zu machen. Aber wenn solche Experimente halt hauptsächlich mit den Jungs gemacht werden, egal, ob das einem bewusst ist oder nicht. Wenn die Mütter nicht auf die Idee kommen, dass

ihren Töchtern zu zeigen, weil die Väter auch nicht auf die Idee kommen, dass ihren Töchtern zu zeigen. Es sind auch nicht nur die Eltern. Es sind auch die Freunde. Und deswegen glaube ich, deswegen hat mich der Artikel von der New York Times auch so begeistert. Von den Frauen und der Geschichte vom Programmieren. Das ist einfach, es ist Gesellschaftlich. Ich glaube nicht, dass es biologisch ist, es ist gesellschaftlich. Biologisch ist, es sind einige Männer und Frauen besser für Informatik geeignet als andere. Weil sie einfach andere Vorlieben haben oder in anderen Sachen gut sind. Ich zum Beispiel bin grottenschlecht in Rechtschreibung. Dafür war ich schon immer gut im logischen Denken. Das hat mir auch immer viel Spaß gemacht. Und ich kann mich noch daran erinnern, in der Schule. Da habe ich versucht anderen Kindern einige Mathehalte zu erklären. Als ich dann nachher angefangen habe, den Sachen zu erklären, die für mich von vorneherein klar waren. Dann haben sie es plötzlich verstanden. Ich habe über eine halbe Stunde versucht, den Sachen zu erklären. Als ich denen nachher die Sachen gesagt habe, die für mich offensichtlich waren, das war für die nicht offensichtlich. Jeder hat andere Stärken und Schwächen. Und ich glaube nicht unbedingt, dass das mit dem Geschlecht zusammenhängt. Ich glaube höchstens mit dem Geschlecht nur so weit, dass andere Interessen gefördert werden. Aber nicht die biologischen Voraussetzungen. Weil sonst, müsste ich Sprachen mögen, und nicht Mathe. Also ja.

*Glaubst du, dass es für manche Mädchen, die genauso eine Veranlagung hätten, aber keine Berührungspunkte hatten, sich das nicht zutrauen. Und es deshalb nicht machen, weil es keine Berührungspunkte gibt?*

Mmh. Ich hatte ja vorhin auch gesagt, es gab diesen Frauenstudiengang für Informatik bei mir an der Uni. Ich habe mal mit einigen von den Frauen gesprochen. Also für mich war das immer Sinn frei, dass es einen Informatikstudiengang nur für Frauen gibt. Aber die haben mir zum Beispiel erzählt, dass die sich...die haben sich halt nicht getraut mit anderen Jungs. Also wenn dann Jungs dabei war, sich in Frage zu stellen. Die hatten das wirklich so, die mussten da rausgeholt werden aus dem "Ich bin schlechter in Informatik als Jungs". Deswegen gab es diesen Informatikstudiengang. Die haben sich dafür interessiert, aber sie haben sich halt nicht getraut. Und deswegen haben die dann den Studiengang gemacht, bei denen sie nur gleichgesinnte Mädels hatten. Also dementsprechend für die, die nicht den Schritt machen und sich sagen, ich traue mich das nur in dem und dem Umfeld. Die werden das wahrscheinlich nicht machen. Auch wenn sie die Veranlagung und das Interesse daran haben. Die trauen sich einfach nicht. Das glaube ich, ist ein großer Punkt. Wenn man es noch nie gemacht hat und sich nicht traut. Und schon wieder die Gesellschaft (lacht). Wir sind Herdentiere.

*Ist ein langer Weg noch, dass das zur Normalität wird. Das zur Norm zu machen. Dass keiner mehr sagt "Oh, eine Frau in der Informatik."*

Ja, aber ich glaube. Gut, dass ist jetzt einfach das Umfeld in dem ich unterwegs bin...da mache ich selten so eine Erfahrung. Ich bin auch nicht so in den Hardcorekreisen drinnen. Da habe ich nicht so die Berührungspunkte momentan. Deswegen...weder von anderen Informatikern noch von außerhalb kommt dann so, ja gut. Eher so die Überraschung "Oh, das könnte ich ja nicht" oder "Mit Computern komme ich ja überhaupt nicht klar." Das ist das, was ich eher höre und nicht so was wie: "Was? Du bist Informatikerin?" joa...

## Interview 6

*(Nachdem Schlüsselreiz gelesen wurde)*

*Okay, was sagst du dazu?*

Tja, zur Aussage eins "Die IT ist eine Männerdomäne", dazu sage ich, dass das heutzutage noch so ist. Also das ist ja in den meisten Firmen, dass es einfach männerdominiert ist. Genau. Dem würde ich so zustimmen. Die nächste "Frauen interessieren sich für Menschen, Männer für Dinge". (Kurze Pause) Dem stimme ich so, wie es da steht, nicht direkt zu. Ich glaube, dass sich beide für beides interessieren. Zumindest von Natur aus. Aber durch die Entwicklung, wie sich das ein bisschen so entwickelt. Dass das so wirkt, als würden sich Frauen für Menschen interessieren und Männer für Dinge. "Fähigkeiten und Fertigkeiten unterscheiden sich biologisch zwischen Männern und Frauen, daher sind Frauen in der Regel weniger dazu befähigt in der Informatikberufen zu arbeiten". (Kurze Pause) Dem stimme ich... Also eigentlich sind es ja zwei Aussagen. Also "Fähigkeiten und Fertigkeiten unterscheiden sich biologisch zwischen Männern und Frauen". Also das ist ja so. Aber dass dann Frauen in der Regel weniger befähigt sind, in Informatikberufen zu arbeiten, das sehe ich nicht so. Weil Informatikberufe ja nicht die klassischen männlichen Attribute wie körperliche Überlegenheit oder so wichtig sind. Sondern eher auch analytische Fähigkeiten. Und in Informatikberufen geht es ja auch ganz viel um alles Mögliche. Kommunikation, zielgerichtetes Denken, dass man naja...konsequent an Dingen arbeitet und Sachen weiterverfolgt. Und gar nicht so körperliche Sachen. Deswegen sehe ich das im Informatikberuf nicht so, dass Frauen weniger befähigt sind. "Frauen haben in IT-Berufen andere Erwartungen und Präferenzen an Arbeitgeber als Männer". Das sehe ich aus heutiger Sicht *noch* so. Also dass die Erwartungen und Präferenzen bei Frauen teilweise anders sind und mehr Richtung Familie orientiert sind. Aber ich seh' das auf jeden Fall so, dass sich das gerade ändert. Dass wir da gerade im Umbruch sind. So ist zumindest mein Eindruck bei uns so. Mit anderen Männer und Frauen, mit denen ich geredet habe. Also die Aussage sehe ich so noch, aber dass die sich gerade wandelt.

*Und was denkst du sonst so zu dem Fall?*

Ja der Fall ist schwierig. Und das ist...dass sind ja eigentlich mehrere Fälle. Zum einen geht's ja darum, dass der so einen Text geschrieben hat und so eine These. Diese These finde ich...ehm... Also erstmal kann man sich überlegen, ob da was dran ist. Und ob das stimmt. Ob es da biologische Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt, das ist glaube ich...wenn man das ganz allgemein sieht, gibt es Unterschiede. Das hat sich so entwickelt und das kann man auch nicht wegdiskutieren. Die These aber, dass sich das auf Informatikberufe oder auf technische Berufe auswirkt, das sehe ich überhaupt nicht so. Das ist nicht die Biologie meiner Meinung nach, sondern die Erziehung und Ausbildung. Es gibt genug Beispiele, wenn man Frauen anders erzieht. Es hat ja nicht nur mit Technologieberufen zu tun, sondern auch mit allen anderen Denk- und Lebensrichtungen. Wenn man die anders erzieht, genauso erzieht wie Jungs, dann entwickeln die sich auch genauso. Weil bei biologischen Sachen gibt es eher so, vor allem so körperliche Sachen. Dass Männer im Zweifelsfall doch Leistungsfähiger sind. Wenn man jetzt entsprechend mit dem gleichen Aufwand trainiert. Und natürlich ist es bei Frauen dass die Situation das die die Kinder bekommen können und Männer nicht. Also da gibt es schon biologische Unterschiede, die man auch nicht wegdiskutieren kann. Das geht halt nicht. Aber alles andere ist meiner Meinung nach Ausbildung. Und Erziehung und Prägung durch die Eltern. Und das zu argumentieren, das als Grund zu nehmen, dass es im IT-Bereich weniger Frauen gibt vor allem, finde ich Quatsch. Und dass es nicht mehr Frauen geben kann finde ich Quatsch. Zurzeit ist es ja so, dass es definitiv mehr Männer als Frauen gibt in den meisten IT-Bereichen. Aber wie gesagt, es ist kein biologischer Unterschied meiner Meinung nach. Und na gut, dieser Fall an sich ist natürlich so, dass der Mensch da jetzt entlassen wurde finde ich

grenzwertig. Also als Firma hätte ich das wahrscheinlich nicht gemacht. Sondern mit ihm offener diskutiert. Um vielleicht das, was er an Energie hat, hier so ein Dokument zu schreiben auf eigenen Antrieb, zeugt ja von einer gewissen Energie, die er hatte. Einer gewissen Eigenmotivation, was ja eigentlich toll ist. Und eigentlich bei allen Leuten haben will. Und das hätte man irgendwie versuchen sollen zu kanalisieren in eine positive Denkrichtung, um die Situation irgendwie zu ändern. Anstatt den zu entlassen. Aber das ist natürlich bei Firmen... Jede Firma hat da seine eigene Politik. Das würde ich nicht so machen. Keine Ahnung, warum die das gemacht haben. Ist deren Sache. Genau.

*Gut. Genau. Das war der Einstieg. Jetzt geht es mehr um deine Biografie. Wie bist du zur IT gekommen? Wie sah dein Lebensweg aus? Wann bist du das erste Mal mit IT in Berührung gekommen?*

Von Kindheit an? Ja.

*Kannst gerne ganz weit ausholen.*

Ja, also...Zur IT kam ich über die Elektrotechnik. Es fing an, als ich zwei Jahre alt war und den Rasierer meines Vaters zerlegt habe. Dann hat mein Vater zum Glück nicht geschimpft, sondern gesagt "Toll gemacht. Du kannst einen Rasierer auseinandernehmen. Kannst du den auch wieder zusammensetzen?" Konnte ich natürlich nicht. Aber seit dem fand ich Technik toll. Also ist bei mir auch so ein bisschen vom Vater geprägt. Der hatte selber einen Technikbezug. Der war selbst auch techniklastig. Der war bei der Bundeswehr zu der Zeit Hubschrauberpilot. Da hatte der auch viel mit Technik zu tun. Der hat das auch gefördert mit Chemiebaukasten, Elektrobaukasten und als ich glaube ich zehn Jahre alt war den ersten Computer. 1980. Da war es noch nicht selbstverständlich, dass jeder einen Computer hatte. Und seit dem hatte ich immer mit Naturwissenschaften und Computern zu tun. Und hatte dann auch immer irgendwelche Homecomputer. ZX-81, TI-99, C-64. PCs dann. IBM-PC und ähnliche Geräte. Und habe immer dann auch fertige Software benutzt und auch mal programmiert und eigene Sachen gemacht. Genau. So fing das an. Und dann habe ich lange überlegt ob ich Informatik studiere oder doch was Anderes. Und dann habe ich mich aber dazu entschlossen Mathematik zu studieren, Technomathematik. Eine Mischung aus Mathematik, Informatik und Ingenieurwissenschaften. Einfach weil ich den Begriff cool fand und weil ich die Mischung cool fand. Weil ich gedacht habe, reine Mathematik ist zu langweilig, reine Informatik ist auch zu langweilig, reine Ingenieur- oder Naturwissenschaften wie Chemie, Physik sind auch zu langweilig. Und die Mischung fand ich cool. Und dann war es aber auch im Studium so: Es sollte zu sechzig Prozent um Mathematik gehen und jeweils zwanzig Prozent um Ingenieurwissenschaften und Informatik. Und ich habe immer schon einen Schwerpunkt auf die Informatikseite gelegt. Also ich hatte dann auch eine Hi-Wi-Stelle in der Informatik und gar nicht in der Mathematik und habe da Simulationen implementiert und für ein Ingenieurinstitut Programmierarbeiten gemacht und ähnliches. Genau. Und dann, nach dem Studium und dem Mathematikabschluss bei der Bundeswehr. Erst als Wehrpflichtiger, und hab dann noch ein bisschen verlängert die Zeit. Und habe dann auch eigentlich so eine Mischung gemacht aus Mathematik und Informatik. Habe mich dann teilweise um Rechner gekümmert und teilweise mathematische Fahnen implementiert und ausgedacht, so für Kryptoanalysen. Und ja, nach der Bundeswehrzeit bin ich dann ins DLR gekommen in eine Softwareabteilung damals. Für den Bereich High-Performance-Computing. Und das habe ich auch ein halbes Jahr lang gemacht. Das war sehr mathematisch. Und nach einem halben Jahr hatte ich dazu keine Lust mehr. Bin dann weg von der Mathematik und eher in die Richtung Informatik und Softwareentwicklung. Und da bin ich bis heute geblieben. Dass ich mal ursprünglich Mathematik studiert habe, das merkt man gar nicht mehr. Und das ist ja jetzt einfach das.. ich habe dann nach einem halben Jahr angefangen zu programmieren und mir über Methoden Gedanken gemacht, wie man programmiert und wie man Sachen umsetzt. Und das ist dann so weitergegangen. Und dann wurde ich ja 2003

Abteilungsleiter. Und auch für eine Abteilung, die im Grunde nur eine Informatikabteilung ist. Und nur so ein bisschen was mit Mathematik zu tun hatte. Also als ich angefangen habe, hatten wir einen Menschen, der Mathematik gemacht hat. Und alle anderen haben schon damals Informatik gemacht. Und das ging auch so weiter. Und 2016 haben wir ja, weil der Mathematikteil immer größer wurde mit der Arbeitsgruppe High-Performance-Computing, wurde mir das 2016 oder 2015 zu viel und die HPC musste raus aus der Abteilung. Um den Mathematikanteil zu senken und wieder mehr den Fokus zu legen auf Software und echte IT. Und das ist ja bis heute. Und das wird auch so weitergehen, dass wir uns damit beschäftigen, was es in der IT Neues gibt. Welche neuen Methoden es für die Softwareentwicklungen gibt. Genau. Und das mache ich auch privat. Ich probiere privat viel aus. Auch gemeinsam mit meiner Lebensgefährtin, die auch in der IT arbeitet - Von Pflanzenbeobachtung bis Hausautomatisierung oder demnächst geht es los, dem Baby programmieren beizubringen. Ein Mädchen übrigens, damit die auch gleich in die IT abwandert.

*Und das heißt auch schon, damals, als du dein Studienfach ausgesucht hast. Hast du dann nur geguckt was dich interessiert? Oder hast du schon vorausgedacht, wie das später mit deinem Lebensweg zusammenpasst? Finde ich damit auf jeden Fall einen Job, bin ich damit sicher?*

Ne. Also ich habe noch kein großes Lebensziel Jobtechnisch gehabt. Mir war klar, und das haben mir auch die Dozenten an der Uni bestätigt, mit diesem Studiengang gab es null Prozent Arbeitslosigkeit. Alle, die dort das studiert haben, hatten auch eine Auswahl an mehreren Jobs gehabt. Das ging mir später auch so. Also ich hatte keine Sorgen, dass ich einen Job finde. Ich habe das dann erstmal studiert, weil das Studium cool und spannend klang. Sehr abwechslungsreich - was immer wichtig war. Es ist nicht so ganz fokussiert auf einen kleinen Bereich, sondern schön mit verschiedenen Themen, die zusammen kommen. Multidisziplinär zwischen Mathematik, Informatik und Ingenieurwissenschaften. Und ich habe das rein aus Interesse wegen dem Mischungsverhältnis studiert. Und dass das mit dem Job nachher so geklappt hat, hat sich als wahr herausgestellt, was die Professoren ganz am Anfang erzählt haben. Das man sich über einen Job keine Gedanken machen muss, die kommen einfach alle. Das war auch so. Ich hätte danach zum Beispiel auch einfach bei der Bundeswehr hätte bleiben können. Die haben mit Tricks versucht mich da zu behalten. Weil die natürlich auch Informatiker oder Leute mit Informatik und Mathematik-Background suchten. Im Nachhinein habe ich dann auch wirklich einen Job bekommen, der auch tatsächlich Spaß gemacht hat und Spaß macht. Das hätte auch anders ausgehen können. Wenn ich jetzt nur für Geld irgendwo hätte arbeiten wollen oder müssen. Dann hätte ich auch in einer Versicherung landen können oder in einer Bank. Das, was man da so hört, ist nicht immer so lustig und spannend. Da sind auch einige Kommilitonen von mir gelandet, als Berater. Jedenfalls vorm Studium habe ich mir keine Gedanken gemacht, wo ich mal lande.

*Und wie bist du dann auf das DLR aufmerksam geworden?*

Auf das DLR...Gut, das DLR kannte ich unter dem Namen DFVLR noch als Schüler. Ich komme aus der Nähe von Göttingen. Und in Göttingen ist ja ein DLR-Standort. Und wir waren da schon als Schüler mal zu Besuch, als Schülergruppe. Wir haben uns da Windkanäle angeguckt und den neuen Supercomputer, den das DLR damals hatte. So in den 80er Jahren, Ende der 80er Jahre hatte das DLR den größten Computer Europas. Ist heute leider nicht mehr so. Und ein Mitschüler von mir hat damals beim DLR damals sein Schülerpraktikum gemacht, im Bereich Elektrotechnik allerdings. Also davon habe ich immer gehört, vom DLR. Und fand das immer spannend. Und ich war ja Raumfahrtfan und Science-Fiction-Fan und was mit Raumfahrt zu machen, das wäre sowieso das Coolste gewesen. Und wo ich dann tatsächlich direkt nochmal aufs DLR aufmerksam geworden bin, ist, dass ich im Studium einen Dozenten gehabt habe vom DLR-Standort in Göttingen, der bei uns an der Uni Vorlesungen gehalten hat über Numerik von Differentialgleichungen. Der macht halt Strömungssimulationen in



Göttingen. Und mit ihm waren wir dann auch nochmal zu Besuch beim DLR. Und das war dann auch nochmal ganz spannend, was wir da gesehen haben. Genau. Und zum DLR gekommen bin ich dann ganz normal über eine normale Stellenausschreibung in Köln. Allerdings war es so, dass ich kein ernsthaftes Bewerbungsgespräch hatte, sondern dass mein ehemaliger Dozent mich empfohlen hatte und ich einfach so genommen wurde. Die haben im wesentlichen Vorstellungsgespräch lediglich nur noch mal geprüft, ob ich englisch kann. Weil das nicht so ganz klar war. Konnte ich auch nicht so gut, aber es war trotzdem egal dann. (lacht) Also der hat mich empfohlen als jemand, der gut Mathematik kann. Deswegen habe ich ja am Anfang auch eine Stelle gekriegt für Mathematik. Da habe ich noch gar nicht gewusst, dass mir das eigentlich gar keinen Spaß macht.

*War ja dann auch nicht so offensichtlich.*

Nee. (lacht)

*Genau. Und du hast dich für das DLR entschieden, weil es spannend war. Raumfahrt und so weiter. Auch, weil es ein öffentlicher Arbeitgeber war? War das damals auch schon?*

Ja, das DLR war damals auch schon öffentlich. Das war aber nicht relevant. Und das war... Und ich bin ja gekommen, obwohl es damals auch nur Zeitverträge gab am Anfang. Also als ich damals angefangen habe hieß es, ich hätte einen Drei-Jahres-Vertrag. Bei anderen Firmen, die mir Angebote gemacht haben hätte ich sofort eine unbefristete Stelle bekommen. Das war aber erstmal nicht entscheidend. Ich dachte mit, das geht schon irgendwie weiter dann. Als ich am ersten Tag dann angefangen habe, habe ich auf dem Vertrag gesehen, da stehen fünf Jahre, nicht drei Jahre. Wie auch immer. Und naja, das war am Anfang noch kein Thema, dass es ein öffentlicher Arbeitgeber ist. Ich wäre vielleicht auch zu einer Firma gegangen, die war mit Raumfahrt und Software gemacht hätte. Also in der Privatwirtschaft.

*Und das heißt, das Thema, dass die Bezahlung für alle gleich sind mit dem TVöD, oder das es Möglichkeiten gibt wie Gleitzeit und so weiter. Mit den ganzen Vorteilen, die das DLR bietet. Das war...*

Das war für mich nicht relevant. Nein. Für mich waren die Arbeitsinhalte wichtig. Die Aussicht, dass man hier spannende Sachen machen kann und spannende Leute kennenlernt. Das ging ja dann auch direkt in der ersten Woche los. Das hat sich sofort bewahrheitet. Und das mit dem Gehalt, da habe ich mir überlegt, dass muss so hoch sein, dass ich die Miete davon bezahlen kann. Und irgendwie was zu essen kaufen kann und einmal im Jahr in Urlaub. Also eigentlich ganz spießig. Das hat mir gereicht. Ich habe mir aber tatsächlich auch mal gedacht, dass ich irgendwann nochmal wechseln kann, zu einer richtigen Firma. Also Privatwirtschaft, wo das Gehalt besser wird. Diesen Plan hatte ich mehrere Jahre lang. Und wäre auch fast so weit gekommen. 2009 hatte ich schon mal Vertragsverhandlungen mit einem großen, globalen Konzern. Aber habe ich aus gesundheitlichen Gründen dann abgelehnt. Oder konnte ich nicht mehr machen, wollte ich nicht mehr machen. Aber erstmal war das vom Gehalt, war mir das egal, dass das nicht besonders viel ist und in der Industrie hätte viel mehr sein können. Und dann hatte ich auch....es war auch für meine damalige Frau, jetzt meine Ex-Frau, kein großes Thema. Und jetzt für meine Lebensgefährtin auch nicht. Die muss dann halt das Geld ran schaffen. (lacht)

*Wurden die sozialen Aspekte, so nenne ich sie jetzt mal, während du hier warst wichtiger? Oder weiterhin nebensächlich?*

Für wen? Für mich?

*Ja, dass du sie erst wertgeschätzt hast, während du sie hattest?*

Ja! Die sozialen Aspekte und die Dinge, die so für Familienfreundlichkeit sind. Das wurde erst nach mehreren Jahren immer wichtiger und wichtiger. Vor allem dann tatsächlich, als ich Abteilungsleiter wurde und mich auch aus Sicht der Mitarbeiter mit Fragen beschäftigen musste. Und wieso Leute gut arbeiten, schlecht arbeiten, produktiv sind, nicht produktiv sind, ob sie Probleme haben oder nicht. Und da habe ich dann gelernt, dass das viele Vorteile hat. Das habe ich dann selber auch gemerkt, als ich mal krank wurde. Und gemerkt habe, dass es gut ist, wenn man dann so einen Arbeitgeber hat, der einen nicht sofort kündigt, weil er denkt, dann kann man nicht mehr so produktiv arbeiten. Und das wird eigentlich ständig wichtiger. Also für mich persönlich, oder auch natürlich als Argument in Vorstellungsgesprächen derzeit. Und tatsächlich ist es so, dass auch eine große wichtige private Entscheidung danach geht, dass die sozialen Aspekte gelebt werden und Familienfreundlichkeit hochgehalten wird. Zum Beispiel aktuell die Entscheidung, wo meine Lebensgefährtin und ich wohnen. Wir sind jetzt extra wieder von Berlin nach Köln zurückgezogen, weil ich hier im DLR arbeite. Obwohl meine Lebensgefährtin einen Job in Berlin hat, der deutlich besser bezahlt ist. Aber eben in der Privatwirtschaft, nicht so sicher. Auch in sozialen Belangen nicht so toll sage ich mal. Kann man sich dann überlegen, was man darunter versteht. (lacht) Deswegen haben wir gesagt, dass meine Stelle, die ich beim DLR habe erstmal sicher ist. Ich habe einen Beamtenvertrag seit 2013. Und es ist halt in Bezug auf die Rahmenbedingungen sehr großzügig. Und auch eigentlich familienfreundlich. Was ich gerade auch mit einem kleinen Kind in Anspruch nehmen muss, oder will. Und dadurch haben wir uns entschieden, dann auch tatsächlich hier in Köln zu wohnen. Weil mein Arbeitsplatz hier ist. Der auch wahrscheinlich bis zur Rente der bleiben wird. Während meine Lebensgefährtin in der Privatwirtschaft ist, wo man eher mal nach ein paar Jahren ausgebrannt ist und wechseln muss. Oder es wird langweilig oder man kann nicht das machen, was man will. Und weil auch die Randbedingungen nicht so gut sind, wie sie im DLR sind. Ich sage den Namen von dem Arbeitgeber mal besser nicht. (lacht) Es ist nicht Microsoft. Bei Microsoft wäre ich mal fast gelandet, da wäre ich mal gespannt gewesen, wie es da gelaufen wäre. Aber das ist ja jetzt vorbei.

*Und während deines ganzen Werdegangs, kannst du dich an irgendeine Situation erinnern, wo du soziale oder strukturelle Hindernisse hattest?*

Mh. Hindernisse. (überlegt) Nein. Ehrlich gesagt nicht. Also in meiner Rolle und Tätigkeit hier und auch mit dem Chef gab es keine echten Hindernisse. Kann ich nicht sagen. Ne. Das einzige, was wie eine Art Hindernis wäre, ist die Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort. Also dass ich jetzt nicht beliebig nach Berlin hätte wechseln können, meinen Arbeitsplatz. Auch mit der Rolle des Abteilungsleiters die ich jetzt inne habe. Das wollte mein Chef nicht, dass ich jetzt nach Berlin wechsle. Oder mich dahin versetzen lasse. Das kann man als eine Art Hindernis sehen. Also er wollte halt, dass ich bei dem Großteil meiner Leute bin, die in meiner Abteilung arbeiten. Nicht, dass ich als Abteilungsleiter ganz woanders sitze. Das ist schon eine Art Hindernis, aber das ist ein bisschen... Da habe ich auch nicht so intensiv drauf bestanden, das zu machen. Deswegen ist das so ein halbes Hindernis. Hätte ja auch sagen können, entweder ich gehe dahin oder ich kündige. Das habe ich dann nicht gemacht. So wichtig war es mir dann auch nicht.

*Okay. Jetzt schwenken wir mal eher zu dem Thema Frauen in der Informatik. Hast du schon Erfahrungen gemacht oder Erlebnisse gehabt, wo du gesehen hast, dass Frauen anders behandelt werden als Männer?*

Meinst du jetzt hier bei uns? Oder allgemein was ich so beobachtet habe?

*Genau, insgesamt.*

Ja. Also ich habe das schon erlebt. Ich bin ja viel auf so Abendveranstaltungen. Community-Treffen, User-Groups und so. Und ich habe im Laufe der Jahre schon viele Geschichten gehört und mitbekommen. Von Frauen, die erstmal allgemein irgendwelche Nachteile haben. Oft geht es darum, oft gepaart auch mit Nachwuchs, wo Frauen dann auch ganz natürlich, wegen der Biologie, eine Zeit raus sein müssen. Mutterschutz ist ja vor der Elternzeit noch. Und danach ist es bei Frauen ja erstmal noch offensichtlicher, dass die mehr Zeit darauf verwenden um sich um ihr Kind zu kümmern. Und da gab es, und da kenne ich aus Köln und aus Berlin mindestens drei Fälle ganz konkret, wo Frauen dann benachteiligt wurden. Wo sie aufgrund, mehr oder weniger offensichtlicher und objektiver Kriterien zum Beispiel nicht Teamleiterin wurden. In einem Fall kenne ich auch den Vorgesetzten, der mir das auch so offen erzählt hat. Der meinte, wenn die jetzt ein Kind hat, dann ist die in Gedanken mehr beim Kind als bei der Arbeit. Wie soll die ein Team leiten? Ich sage den Arbeitgeber jetzt mal auch nicht, dann würden wir alle bei der Kette nicht mehr einkaufen. (lacht) Aber ist halt einer der größten Konzerne in Deutschland auch. Und da gibt es solche Fälle in der IT. Also das sind jetzt so Einzelbeispiele. Ich weiß jetzt nicht, wie es in der großen Masse ist. Und es hängt dann wahrscheinlich auch vom Teamleiter ab oder von den übergeordneten Führungspositionen. Aber das gibt's. Auch das Frauen, und das ist jetzt eine subjektive Aussage, weniger Gehaltsteigerungen bekommen. Das hat mir auch mal jemand erzählt. Auch bei so einem abendlichen Treffen. Das kam dann auch raus, als die sich mal unterhalten haben, was die jeweils für ein Gehalt bekommen und das verglichen haben auch mit der Zeit, die die in den Unternehmen jeweils arbeiten. Also das sind jetzt Beispiele aus Privatunternehmen, die ich da kenne. Also verglichen auf die Kriterien Arbeitsleistung, Arbeitszeit, die die investieren, Qualität des Ergebnisses und dann gesehen haben, dass Männer trotzdem mehr bekommen haben. Oder eine Frau zum Beispiel weniger bekommen hat als alle anderen Teammitglieder. Und objektiv nach dem was man so hört und was auch ich so gehört habe, die definitiv mindestens genauso gute Arbeit gemacht hat. Also solche Fälle habe ich schon öfters mal mitbekommen. Und dann ist es natürlich so auf Konferenzen, auf denen ich schon so war, wo das immer mal wieder Thema ist und angesprochen wird in Vorträgen oder Pausengesprächen. Und es gibt ja auch inzwischen viele auf großen Konferenzen solche Sessions, in denen es dann um genau solche Themen geht. Wie fördert man Frauen? Wo sind Frauen noch benachteiligt? Da habe ich nicht oft teilgenommen, aber so halb mitgekriegt habe ich das schon, dass es global sehr viele Fälle gibt. Einige Fälle dringen ja auch aus Firmen nach außen, auch in die Öffentlichkeit. Auch wenn man gar nicht so private Kontakte hat, dann über die Presse oder Social Media kriegt man das mit. Das ist glaube ich schon noch sehr verbreitet, dass Frauen noch benachteiligt werden in vielen Firmen.

*Und jetzt innerhalb des DLR?*

Innerhalb des DLR kommt das auch vor. Das ist in den letzten Jahren eher weniger geworden. Aber vor...wann war das so...Auch als ich Abteilungsleiter wurde und danach ist es so gewesen, dass ich Stimmen gehört habe, auch in Projektmeetings und Leuten aus anderen Instituten. Nicht mal gegen unsere eigenen Mitarbeiter aus der eigenen Abteilung, aber so allgemein, dass Programmieren ja nichts für Frauen ist. Das sagen dann teilweise auch Leute, die im DLR arbeiten. Die dann aber auch dazu sagen, das Ingenieurhandwerk ist auch nichts für Frauen. Also es geht dann nicht nur um IT. Und es gibt einen krassen Fall, der auch immer noch im DLR arbeitet, der das auch so offen gesagt hat im Projektmeeting, wo natürlich auch entsprechend Gegenstimmen da waren, aber ich glaube der behauptet das heute immer noch. Und es gibt natürlich auch Fälle, und gab Fälle die habe ich auch gegenüber unsere eigenen Mitarbeiterinnen erlebt. Dass Leute dann so ein bisschen abschätzig gucken, wenn dann eine Frau was sagt in einer mittelgroßen Runde so, bis zu 15 Projektmitarbeiter, die zusammensitzen. Und das habe ich auch live erlebt. Bis hin zu...also als Fall: Wo eine Kollegin was gesagt hat zur Software von uns und jemand aus der Runde, der offensichtlich nicht richtig zugehört hat oder zuhören wollte, mich dann angeguckt hat, als ihren Chef und gefragt hat "Ist das so? Stimmt das? Erklären Sie doch noch einmal wie das ist." Hab ich gesagt: "Hat Sie ja eben

gesagt, es ist genauso." Weil, die hat ja die Ahnung davon. Aber dass überhaupt diese Nachfrage kam und dann der Chef von ihr angeguckt wird, um ihm das nochmal zu erzählen und danach wird das erst gefühlt ernst genommen. Das habe ich so einmal ganz krass richtig heftig erlebt. Und dann aber so in kleineren Ausmaßen immer mal wieder. Und das wird aber gefühlt weniger. Aber die Leute gibt es noch im DLR, die sich das geleistet haben. Teilweise kurz vor der Rente, aber sind noch da.

*Und das heißt, Frauen werden schon im Allgemeinen anders behandelt als Männer?*

Ja, also...Ja und nein. Es ist natürlich gerade der Trend, dass Leute versuchen das nicht zu machen. Also es ist oft nicht so, dass die Frauen aktiv anders behandelt werden. Aber es kommt in der Praxis immer noch mal vor. Also das Leute Frauen dann auch mal anders ansprechen. Und gerade im IT-Bereich und ich glaube auch bei Ingenieurwissenschaften, was ich so mitbekommen habe, nicht immer für voll nehmen. Das war vor ein paar Jahren noch schlimmer, das ist jetzt auch kürzlich Anfang des Jahres noch vorgekommen bei einem Projektmeeting in Berlin. Was jetzt allerdings anders ist, dass jetzt sofort ein Aufschrei da ist in der Runde. Von wegen: "Das kannst du doch jetzt nicht so sagen!" Das hat es früher nicht gegeben, heute schon. Weil auch insbesondere die Männer, die da sitzen, sensibilisierter sind, wenn da jemand was sagt.

*Von wem gibt es dann den Aufschrei? Von Männern oder von Frauen?*

Von beiden. Also wir hatten dieses Jahr tatsächlich eine Runde, wo dann vor allem die Männer den Aufschrei gemacht haben. Da war noch eine andere Frau dabei, der ist das zuerst gar nicht aufgefallen. Und meinte danach dann: "Oh ja, stimmt ja. Das geht gar nicht." Dann hat die auch rumgeschimpft. Da haben sich bestimmt auch schon einige Frauen dran gewöhnt, an solche...manchmal flapsigen Bemerkungen. Aber dass man sich daran gewöhnt hat, heißt ja nicht, dass es gut ist. Und deswegen habe ich da auch mit aufgeschrien mit einem anderen Kollegen aus der Abteilung. Und das werden wir auch so weiter machen. Aber solche unterschwelligen Bemerkungen und Aussagen gibt es definitiv noch. Und es ist ja auch schon bei uns in der Abteilung vorgekommen. Und dann gibt es halt ein ernstes Gespräch.

*Gibt es da spezielle Faktoren, die zum Beispiel auch die indirekte Behandlung mit Frauen beeinflussen? Zum Beispiel das optische Auftreten oder das Alter der Person?*

Also was ich merke, ist dass wenn die...insbesondere Männer, die in solchen Runden dabei sind, wenn die älter sind oder aus anderen Kulturkreisen kommen, zum Beispiel osteuropäische Länder oder so, dass negative Bemerkungen gegenüber Frauen häufiger vorkommen. Das sind meine Beobachtungen. Das ist jetzt nicht statistisch ausgewertet oder so, aber das schon. Wenn sowas dann schon mal vorgekommen ist, eher tendenziell von älteren Leuten. Oder Leuten, die zumindest schon lange im Job sind. Und ich habe nicht ernsthaft gemerkt, dass es dann danach geht, wie jemand gekleidet ist. Also das nicht. Also eher, dass wenn da ein Frau saß, dass die dann nicht für voll genommen wurde. Egal wie die aussah. Das ist so meine Beobachtung.

*Kannst du Unterschiede in der Gruppendynamik feststellen, in Gruppen in denen weniger Frauen sind oder keine, beziehungsweise mehr Frauen?*

Mmh...ja. Bei uns quasi, in der Abteilung. Also ich habe wenig Einblick natürlich wie die Gruppendynamik in anderen Gruppen funktioniert. Ich habe bei uns festgestellt, dass wenn hier mehr Frauen sind, die Stimmung insgesamt einen Tick weit lockerer und offener ist und mehr kommuniziert wird. Das ist das, was ich in den letzten Jahren immer wieder beobachtet habe. Wir hatten auch Phasen, wo wir relativ wenige Frauen hatten, da war dann ein größeres Konkurrenzdenken meiner Meinung nach. Also nicht so sehr ein offener Austausch bei vielen

Sachen, sondern da haben die Leute gedacht, die müssen einfach Sachen für sich hinarbeiten und dann einfach nicht mit anderen reden. Und das ist besser geworden. Da sind wir sicherlich noch nicht optimal, aber es ist besser geworden seit wir auch bei uns in der Gruppe mehr Frauen haben. Und auch insbesondere seit wir Frauen in Führungspositionen haben. Wir hatten ja mal eine ehemalige stellvertretende Abteilungsleiterin und Gruppenleiterin, die das seit 2009 gemacht hat. Und auch jetzt noch eine Gruppenleiterin für Software Engineering. Und das hatte schon einen sehr starken Effekt auch in der Gruppendynamik. Dass in den fachlichen Führungsrollen Frauen sitzen. Und das hat in der Gruppendynamik, wenn man das so nennen will, das hat auch dazu geführt, dass weniger dumme Scherze gemacht wurden. Die man als sexistisch oder frauenfeindlich oder überhaupt ausgrenzend bezeichnen könnte. Das hat enorm nachgelassen. Das gab es auch bei uns früher. Als ich angefangen habe sowieso. Da saßen wir noch mit einem ganz anderen Institut in einem Gebäude. Das war ein Sonderfall. Da waren nur alte Männer. Aber das gab es bei uns auch mal gelegentlich mal. Und das ist aber meiner Meinung nach mittlerweile komplett weggefallen. Und das lag auch unter anderem an der Strategie, die wir gefahren haben. Wenn jemandem was aufgefallen ist, durch direktes Hören oder auch durch Zutragen. Jemand hat gepetzt wenn du es so nennen willst. Dass wir dann ein Gespräch gemacht haben einfach mit den entsprechenden Leuten, die das gesagt haben. Und das reflektiert habe, warum, wieso und weshalb besser nicht. Was wären Alternativen, was wären andere Sprüche gewesen, die auch vielleicht fies sind, aber nicht verletzend. Solche Geschichten.

*Und jetzt im Sinne der Produktivität oder der Qualität?*

Ja, ich glaube die Produktivität ist besser geworden. Die Qualität bin ich nicht sicher, ob das... Also die Produktivität ist glaube ich besser geworden auch alleine weil schon die Kommunikation besser geworden ist. Und die Qualität hängt ja dann noch tatsächlich von den einzelnen Leuten sehr stark ab, wie gut die sind. Und ich glaube nicht, dass das unbedingt damit zusammenhängt, wie die Gesamtgruppe zusammengestellt ist. Jeder Einzelne muss sich ja weiterentwickeln und weiterbilden. Und gerade bei uns in der Abteilung ist es ja so, dass man eben sich nicht...dass man ein Stück weit alleine arbeiten muss. Und gewisse Fähigkeiten haben soll und es kann einfach nicht jemand einem anderen die Arbeit abnehmen. Also muss man sich selber weiterentwickeln. Und das war schon immer auf einem gewissen Level, das ist jetzt nicht unbedingt viel besser geworden oder auch nicht schlechter. Aber das die Produktivität besser geworden ist durch besseren Austausch, durch eine andere Art von Meeting-Kultur, das schon. Da habe ich jetzt keine Zahlen oder so. Aber das ist gefühlt deutlich besser geworden. Gerade auch mit den beiden weiblichen Gruppenleiterinnen.

*Seit du hier angefangen hast, wie hat sich die Personalstruktur entwickelt? Auch im Sinne des Frauenanteils.*

Also als ich angefangen habe tatsächlich, waren von den damals acht Leuten, also in die Gruppe in die ich damals gekommen bin, war ich der Achte. Also wir waren acht Leute und davon war eine Frau. Und die war aber einen Monat später weg, weil die dann eine Professur bekommen hat und weggegangen ist. Wir waren dann wieder ganz schnell sieben Männer, beziehungsweise dann wieder acht Männer. Das waren meine ersten sechs Monate im DLR. Oder sogar noch länger. Es war tatsächlich so, dass wir zwei oder drei Jahre hundert Prozent Männerquote hatten. Und dann haben wir, ich weiß nicht mehr genau wann das war, aber dann haben wir als Erstes wieder eine Frau eingestellt. Und zwar keine Informatikerin, sondern eine Mathematikerin. Weil es einfacher ist als nur im Bereich Informatik. Genau, und dann als ich Abteilungsleiter wurde, war die Frauenquote am Anfang auch, ich glaube 2003, war die Frauenquote auch relativ niedrig. Wir hatten glaube ich zwei Frauen in der Abteilung von vielleicht zehn oder zwölf Leuten. Und das hat dann immer geschwankt. Dann hat mal eine gekündigt, weil die ihren Vertrag nicht verlängert hat. Dann wurde jemand anders wieder

eingestellt. Und besser geworden und höher geworden ist das erst um 2010 rum. Da war auch das erste Mal jemand Gruppenleiterin und stellvertretende Abteilungsleiterin. Die hat dann selber auch ein bisschen mitgewirkt, dass wir mehr Frauen finden und einstellen. Hat halt zuerst nicht besonders gut geklappt, weil es einfach logischerweise auf dem Markt der Arbeitssuchenden nicht so viele Frauen gibt, wie man vielleicht gerne einstellen würde. Wie ist der Anteil in der Informatik? Vielleicht 20 Prozent oder so die Informatikabsolventen sind. Da kann man dann nicht erwarten, dass man plötzlich dann eine 80 Prozent Frauenquote hat oder so was. Das ist ja Quatsch. Das war ja dann schwierig. Und das ist dann im Laufe der letzten Jahre aber immer ausgeglichener geworden, eben in dem Sinne, dass wir jetzt ja eine Frauenquote von 50 Prozent haben. Oder sogar leicht über 50 Prozent, wenn man wissenschaftliche Mitarbeiter nimmt. Also alles ab Masterabschluss aufwärts. Und das zwischendurch hatten wir... also unsere Frauenquote bei uns war nicht immer ganz niedrig bei uns. Das lag aber damals besonders an der HPC-Gruppe, die wir damals hatten. Die sehr Mathematik lastig war. Wo es im Bereich Mathematik immer einfacher war, Frauen zu finden. Da haben wir dann auch manchmal auf eine Stellenausschreibung auch gleich zwei Frauen eingestellt. Weil die beide einfach gut passten. Und als die Abteilung dann weg war, dann ist unsere Frauenquote erstmal wieder eingebrochen in der Restabteilung, so, wie sie heute ist. Und das hat sich dann im Laufe der Zeit dann wieder etwas nach oben gegangen, deutlich nach oben gegangen sogar. Sodass wir jetzt im Bereich Informatik eine der Besten und höchsten Frauenquoten überhaupt haben. Und das liegt ein bisschen daran, dass wir nicht so reine Informatiker suchen als reine Softwareentwickler, die in so normalen Firmen arbeiten nach Stechuhr und von morgens bis abends nur Code schreiben und den testen und so, wie es ja in vielen Firmen ist, die Auftragsarbeit machen müssen. Sondern dass wir auch inhaltlich Informatikerinnen und Informatiker suchen, die auch Qualifikationen und Interesse an Kommunikation haben, oder an Psychologie oder eben ähnlichen Themen. Das hat tatsächlich dazu beigetragen, dass wir eine höhere Frauenquote haben. Aber das ist nicht der Einzige Grund. Wir haben ja auch Männer eingestellt, die diese Qualifikationen haben.

*Und das heißt, die Personalentscheidungen werden dann getroffen von dir und dem Einrichtungsleiter?*

Also die Personalentscheidungen bei uns sind komplizierter. Wir haben einen Prozess überlegt und definiert im Verlauf des letzten Jahrzehnts. Das waren vor allem ich und die damalige stellvertretende Abteilungsleiterin. Dieser Prozess hat sich entwickelt im Laufe der Zeit. Und danach ist es so, dass es mehrere Entscheidungsrunden gibt. Und jede Stimme zählt da. Also als erste Stimme, beziehungsweise die ersten Stimmen sind ja die Führungskräfte in der Abteilung. Also ich als Abteilungsleiter oder Stellvertretung plus noch die jeweilige Teamleitung. Die müssen als erstes Mal sagen ob ja oder nein. Das ist dann auch eine ganz klare Entscheidung. Sobald einer nein sagt, stellen wir die Person nicht ein. Die nächste Runde sind die Teammitglieder des jeweiligen Teams. Da geht es um die direkten potenziellen Kolleginnen und Kollegen. Und auch da kann jeder entscheiden ob ja oder nein. Die können dann sagen: "Okay, mit dem oder mit der kann ich mir vorstellen zusammenzuarbeiten, will ich zusammenarbeiten oder nein, geht nicht." Und auch wenn einer "nein" sagt, ist jemand raus. Ist quasi auch eine Entscheidung. Und die letzte Entscheidung ist der Institutsleiter, der dann auch noch einmal zustimmen muss. Und das ist quasi...also es ist auf keinen Fall so, dass es hier um Einzelmeinungen geht oder eine einzelne Person etwas entscheidet. Weil es sind immer aus verschiedenen Hierarchiestufen, Institutsleiter, Abteilungsleiter, Gruppenleiter und Mitarbeiter, jeder muss mitentscheiden. Und ich glaube auch, seit wir das so machen, hat das einen positiven Effekt. Also wo früher auch Leute rausgefallen sind, weil sie, wie ich das in anderen Abteilungen noch so beobachte, wenn Leute einen reinen Fokus auf reine fachliche Qualität. Wie gut kann der jetzt programmieren? Das machen ja auch viele Firmen immer noch so, dass die dann Programmieraufgaben geben oder so. An so einem Whiteboard programmieren müssen, Code aufschreiben müssen. Das kann man so machen. Ist aber meiner Meinung nach

sehr hinderlich in Bezug auf Diversität. Ja weil nur so findet man nur welche...die ganz toll sind im Programmieren, also sehr fokussierte Softwareentwickler, ohne zu berücksichtigen, was die noch für Qualitäten haben, beziehungsweise nicht haben. Und du hattest eben auch schon gefragt wegen der Stimmung innerhalb vom Team, wie sich das geändert hat. Also insgesamt auch die Stimmung ist ja besser geworden, seit wir nicht nur den Fokus legen auf reine fachliche Qualität. Sondern auch auf nicht-fachliche Faktoren achten. Und das ist ja auch eine Vorgabe an die Kollegen, die dann mit den Kandidaten reden. Dass die dann eben nicht nur gucken, wie gut können die Programmieren oder wie gut verstehen die Source Code oder wissen was überhaupt Software ist. Sondern dass auch das Zwischenmenschliche stimmen muss. Kann man mit denen reden? Kann man sich vorstellen, dass man sich mit denen austauschen kann über Probleme? Also softwaretechnische Probleme. Genau. Und es gibt dann auch mit Gesprächen mit mir oder dem Institutsleiter auch nicht nur um Programmiersachen, sondern auch darum, wie Leute visionär denken können. Also Fachidioten zu finden, die programmieren können, habe ich ja schon gesagt, kriegt man immer irgendwie hin. Aber das ist langfristig nicht zielführend. Also es ja dann auch darum, dass jemand Visionen hat oder in der Lage ist, einen Plan zu entwickeln, wie es für sich selber und die anderen Leute der Abteilung weitergehen kann. Und insgesamt haben wir dadurch ein sehr ausgeglichenes Team insgesamt. Da achten wir auch drauf, dass wir nicht immer die gleichen Leute einstellen. Meiner Erfahrung nach und auch der Beobachtung nach ist auch die Stimmung insgesamt dann besser im Team. Weniger Konkurrenzdenken. Weil man nicht denkt, der andere ist jetzt ein genauso guter Programmierer und ich bin besser oder ich bin schlechter und sich auf einer Ebene direkt vergleicht. So Vergleichsmöglichkeiten haben wir weniger. Weil die Aufgaben diverser sind und die Grundfähigkeiten auch diverser sind. Das geht dann am Ende auch nur so, dass das Ergebnis nur machen kann, wenn man zusammenarbeitet. Das ist nicht mehr so, man kann alleine nichts machen hier. Das geht technisch nicht.

*Das heißt, das sind Maßnahmen, die von dir kamen? Die du ergriffen hast, um die Diversität zu erhöhen, die Frauenquote zu erhöhen?*

Ja, nicht nur ich. Sondern auch die stellvertretende Abteilungsleitung damals. Wir haben das zusammen gemacht.

*Wer hat den Anstoß anfangs dafür gegeben?*

Den Anstoß. Es gab nicht so einen richtigen Anstoß. Das hat sich so langsam entwickelt, dass wir gesehen haben...also wir müssen...wir wollen... also ursprünglich haben wir gesagt, wir wollen nicht mehr so Fachidioten haben, die sehr fokussiert sind. Sondern diverser in Bezug auf ein weltoffeneres Denken. Wenn man jetzt mal die DLR Welt nimmt, und mal ein bisschen darüber hinaus denkt, als das was man an Source Code in seinem Editor vor sich hat. Und sich auch mit anderen Sachen beschäftigt. Oder auch in der Lage ist, ordentlich zu kommunizieren. Es gab dann eben auch so Fälle. Wir hatten mal Kollegen, die zwar super gut programmieren konnten, aber zum Beispiel ihre Ergebnisse nicht verkaufen oder präsentieren konnten. Wo das auf Projektmeetings hochgradig peinlich war, die dahin zu schicken. Und die dann tatsächlich auch so eine Art "Auftrittsverbot" bekommen haben. Das war einfach zu peinlich für uns und unseren Ruf. Das war so einer der auslösenden Gründe, warum wir eben gesagt haben, wir müssen auf mehrere Faktoren achten, als auf reine technische Qualitäten im Bereich Software. Und bei uns ist das so, als das Ziel ist ja jetzt schon so, dass wir nur Leute einstellen, die wir grundsätzlich zu jedem Meeting hinschicken würden, ohne große Bauchschmerzen. In der Praxis gibt es immer noch so Grenzfälle. Aber im Allgemeinen...früher gab es nicht nur Grenzfälle, da gab es echte, schlimme Ausreißer. Das haben wir nicht mehr. Und davon möchte ich auch noch weiter weg, von diesen Grenzfällen. Dass jeder in der Abteilung zum einen technische gute Arbeit macht, aber dann auch in der Kommunikation auch insbesondere mit Außenstehenden außerhalb der Abteilung souverän alles zu vertreten was wir machen.

Besonders die eigene Arbeit souverän zu vertreten. Das hat jetzt erstmal...das war so die Grundüberlegung. Das hat dazu geführt, dass wir uns mehr Gedanken gemacht haben, wie wir Vorstellungsgespräche organisieren. Also Negativbeispiel ist ja so, was meiner Meinung nach nicht gut läuft, wo es einen gewissen Druck gab, das auch so zu machen. Ist ja, man lädt Kandidaten ein und die müssen dann einen Vortrag über ihre eigene Arbeit halten. Woran haben sie gearbeitet, vielleicht was sie als Promotionsthema oder Masterarbeitsthema gemacht, vor der gesamten Abteilung. Und wenn der Vortrag gut ist, kann man den einstellen. Und wenn der Vortrag schlecht ist, dann eben nicht. Aber das ist ja natürlich...das man dann jemanden, der das schlecht macht, nicht einstellt, ist natürlich einfach. Klar, wer nicht mal das hinkriegt, den sollte man nicht einstellen. Aber selbst wenn das jemand gut macht, hat das noch überhaupt keine Aussagekraft. Weil natürlich...wer nicht ganz doof ist, der bereitet sich ja darauf vor. Und dass man sich darauf vorbereitet, mit je nach dem ein paar Wochen Zeit Vorlauf, das ist halt kein richtig objektives Bild. Das ist ja nur ein kleiner Ausschnitt. Und es gibt Abteilungen sag ich mal, die das immer noch so machen. Wenn die Kandidaten kommen, eine Stunde einen Vortrag halten und dann fragt die ganze Abteilung danach. Und danach gibt es noch ein kurzes Gespräch mit dem Abteilungsleiter und dann fällt die Entscheidung. Ich will jetzt keinem Kollegen zu nahe treten, aber meiner Meinung nach ist das schon öfter schief gegangen. Und das machen wir halt gar nicht mehr. Das haben wir das letzte Mal gemacht 2002. Das wir jemanden dahingestellt haben: "Hier, trag mal vor was du bisher gemacht hast". Und uns danach zusammengesetzt haben und darüber entschieden. War damals auch schief gegangen. Haben den damals eingestellt und es war nicht gut. Genau. Und jetzt ist das Konzept ja so, dass wir mehr Wert darauf legen, dass eine Kandidatin oder ein Kandidat kommt und idealerweise nicht mehr als 2 Personen auf unserer Seite sitzen. Also ich und die Gruppenleitung. Oder der Institutsleiter und ich. Oder wenn Teammitglieder sprechen, lieber auch jeder einzeln mit den Kandidaten spricht. Das ist dann auch besser für die Kandidaten, die hierher kommen. Also wir wollen nicht so eine Prüfungssituation aufbauen. Was ja so ein Vortrag ist. Also man hält einen Vortrag und wird danach bewertet, und es geht um die Einstellung. Eine wirklich wichtige Entscheidung. Da ist man ja auch nervös und gar nicht so locker wie im wahren Leben. Während wir festgestellt haben, dass wenn man so Einzelgespräche hat mit Kollegen, auch in deren Büros und nicht nur über Software reden muss und soll, sondern auch über andere Sachen. Unsere Rehe oder über Hobbies und so. Da kriegt man ganz andere Eindrücke. Viele Leute sind viel lockerer, viel offener. Sehen ja auch wie wir ticken. Also für die Kandidaten ist das auch kein Geheimnis. Die Kandidaten müssen ja auch entscheiden, ob die zu uns wollen. Das ist dann für die natürlich auch einfacher, wenn die auch sehen können, wie wir in normalen Situationen agieren. Oder das, was der Abteilungsleiter im ersten Gespräch sagt, vielleicht nicht immer die ganze Wahrheit ist. Natürlich sage ich, bei uns ist alles toll. Ist ja logisch, alles andere wäre ja gelogen (lacht). Aber in Wahrheit ist es ja nicht so. Es ist nicht immer alles toll. Und wir geben aber den Kandidaten die Chance, das selber rauszukriegen bei den Einzelgesprächen mit den Mitarbeitern.

*Hast du da schon Feedback gekriegt von den Kandidaten, die jetzt hier sind, die das angemerkt haben, dass das so ist? Dass das positiv war?*

Mh. Ja. Ja habe ich. So in Nebensätzen oder in Einführungsgesprächen haben das Einige gelobt und tatsächlich auch von Leuten, die wir nicht genommen haben oder die nicht zu uns wollten. Oder sich anders entschieden haben. Die dann auch noch mal gesagt haben, dieses Vorgehen bei den Vorstellungsgesprächen fanden die sehr gut und sehr offen. Da habe ich tatsächlich auch noch keine negative Stimme so gehört. Das heißt natürlich nicht, dass jemand vielleicht was anderes denkt. Aber mir gegenüber hat noch nie jemand was negatives gesagt. Sondern das loben eher alle.

*Frauen wie Männer?*



Genau. Ja. Es ist tatsächlich so, dass Frauen und Männer das explizit so gesagt haben. Ja genau, es gab schon beide Fälle.

*Das heißt, aber quasi alle Maßnahmen, die du auch angesprochen hast, um die Umgebung offener für alle zu machen. Um den Druck rauszunehmen. Das sind alles Maßnahmen, die hier in der Abteilung entwickelt wurden, die auch jede Abteilung selber entscheidet?*

Innerhalb des DLR?

*Ja genau. Nicht, dass es so ist, dass das DLR genaue Vorgaben gibt, sondern jedes Institut und jede Abteilung entscheidet das selber.*

Genau, jedes Institut kann das selber entscheiden. Oft gibt es ja im Institut solche Vorgaben, über das Qualitätsmanagementsystem. Bei uns ist es ja so, dass das auch die HPC Abteilung drüben (Gebäude gegenüber) so macht im Wesentlichen. Weil die früher ja mal eine Gruppe bei uns waren und die hat das Konzept dann quasi so mitgenommen. Aber zum Beispiel die dritte Abteilung von uns, die ja quasi komplett in Braunschweig sitzt, die machen das halt komplett anders. In unserem Qualitätsmanagementhandbuch sind beide Vorgehensweisen mehr oder weniger dokumentiert. Also eher das was wir so machen und die HPC- Abteilung, das haben wir mal dokumentiert. Dieses Vorgehen aus Braunschweig ist nur so halbherzig dabei. Also es ist eigentlich schon die Vorgabe, dass das Vorgehen gleich ist für das ganze Institut, aber da gibt es noch Kollegen, die das noch ein bisschen anders machen. Und im Rest-DLR ist es auch sehr unterschiedlich. Also das Verfahren, das wir machen, macht so niemand. Ich habe da auch schon mit Leuten aus der Personalentwicklung drüber gesprochen, erst kürzlich. Erst vorgestern Abend. Es gibt oft halt noch beim Recruiting Prozess die Situation gibt, dass es ein Gesprächstermin gibt, und da kommt jemand hin und dann gibt es noch ein Gespräch mit dem Abteilungsleiter und maximal noch ein Gespräch mit einem oder zwei Kollegen dabei. Und danach sehen die Leute nichts mehr. Die kriegen vielleicht noch eine Führung durch das Institut, was ja je nach Institut ganz spannend ist, so die ganzen Experimente zu sehen. Aber gerade auch mit dem Fokus, dass man drei Gesprächsrunden hat zum Beispiel. Da sagen dann viele, dass sei viel zu aufwändig. Dann müssen die Leute ja ganz oft kommen. Unser Boss sagt das auch. Ich habe das erstmal ignoriert und gesagt, dann kommen sie halt drei Mal. Wir fliegen ja nicht jeden aus Neuseeland ein. Das muss man ja auch mal sagen. Sonst wäre das schon etwas grenzwertig. Aber wenn einer das nicht machen will, dann passt er auch nicht zu uns. Und wer nicht zu uns will, der will halt nicht. Das ist meine Meinung. Aber wie gesagt, und das machen die Wenigsten. Ich kenne kein Institute, die mehr als zwei Gespräche haben, zwei Gesprächsrunden. Es gibt natürlich wieder andere Konzerne, die das anders handhaben. Bei Google zum Beispiel gibt es ja bis zu sieben Gesprächsrunden, was man so hört. Das ist noch mal eine Nummer. Aber bei uns im DLR sind wir da glaube ich alleine und das ist ja... Den Effekt, dass die Stimmung bei uns im Team besser ist, das ist zumindest mein Eindruck und das, was alle so von außen sehen, dass die Frauenquote auch höher ist. Das kriegen ja schon andere Institute mit und werden neidisch. Und deswegen ist es so, dass ein ganz neues Institut, dass in Dresden jetzt ist, das Verfahren jetzt auch so übernehmen wollen. Die haben sich unsere Dokumentation angeeignet, ich habe denen das mal erklärt und die wollen das jetzt auch so machen.

*Da wart ihr auch maßgeblich beteiligt oder? Mit dem Institut für Datenmanagement?*

Nein, das Institut ist Softwaremethoden.

*Achso.*

Ne. Das ist ein Institut, mit dem haben wir nichts zu tun. Die haben wir ursprünglich als Konkurrenz zu uns gesehen. Softwaremethoden für das virtuelle Produkt in Dresden. Aber da hatte ich auch vor kurzem ein langes Gespräch mit einem Abteilungsleiter dort. Und da habe ich mal unsere Dokumentation mal gezeigt und das fanden die toll und waren beeindruckt, wie bei uns die Personalstruktur ist und die wollen das jetzt so übernehmen. Und jemand anders, den du schon eben erwähnt hast, den in Jena..

*Ja, den meine ich.*

Dem eigentlich auch. Da haben wir ja natürlich versagt wenn man so will. Da haben Carina und ich eine Arbeitsgruppe aufgebaut, für sichere Softwaretechnik. Keine Frau. Da gab es aber auch echt null Bewerbungen. Das gibt es halt manchmal so. Das ist sehr ärgerlich. Das nervt mich auch total, und Carina auch. Das kannst du glauben. Aber auch in dem Institut wissen die ja sonst auch, wie es bei uns läuft. Und die haben tatsächlich angefragt, ob ich da Mentoring machen kann bei denen. Also speziell eine Gruppenleiterin, ob ich die mentore. Also die an die Hand nehme und was mache. In einem offiziellen Mentoring Programm des DLR. Wurde dann aber von der Personalabteilung abgelehnt, weil wir eine zu große thematische Nähe haben. Weil solche Mentor - Mentee Beziehungen eigentlich idealerweise aus ganz verschiedenen Bereichen sein sollten. Weswegen ich jetzt jemanden mentore, der vom Projektträger kommt. Also was ganz anderes macht. Jemand, der Gruppenleiter ist und sich auch weiterentwickeln kann. Gerade in Bezug auf sowas wie Diversität. Der macht dort in Berlin eine Gruppe auf, die auch was mit Softwareentwicklung machen. Im Auftrag des Ministeriums. Also auch da kann ich das jetzt weiter verbreiten. Und die Personalentwicklung hat da auch schon gesagt, die schicken auch mal einzelne Leute vorbei, um das mal kennen zu lernen. Genau. Was war eigentlich die Frage eben?

*Mhm. Das heißt, das DLR gibt quasi als Vorgabe, nur bei Stellenausschreibungen dann?*

Ja genau. Die Stellenausschreibung und die Stellenbeschreibung, das ist ja fest vorgegeben. Auch vom TVöD teilweise. Es gibt schon vom Personal..... Vom Personalmarketing gibt es glaube ich keine Vorgaben. Die kümmern sich ja nur darum, die Ausschreibungen zu verbreiten. Die Personalentwicklung, die haben auch schon so was... so Schulungen zum Beispiel, wie man Vorstellungsgespräche führt. Und auch so Leitfäden für Fragen, die man so stellen kann. Das gibt es schon. Oder auch so Bewertungstabellen, die ich selber auch benutze tatsächlich. Die wurde dann aber ein bisschen adaptiert. Wir hatten vor kurzem eine studentische Aushilfe für Datenanalyse. Die hat uns das ein bisschen in Excel aufgepimpt, wie man das so schön sagt. Wir erheben auch schon die Daten von den Bewerbern, aber die Faktoren, die da einfließen in unsere Tabelle ist mehr, als die Personalabteilung vorgibt. Was bei uns auch noch nicht ausgereift ist, diese Gespräche. Dass es keinen festen Fragenkatalog gibt. Das immer noch in den einzelnen Gesprächsrunden, auch bei mir persönlich, viel Bauchgefühl und Fragen, die ich schon immer gestellt habe. In vielen Firmen ist es ja so, und auch von der Personalentwicklung gibt es halt so Fragenkataloge, viele viele Seiten lang, zu verschiedenen Aspekten, die man dann abklappern kann. Wo man dann guckt, wie die Kandidaten darauf antworten. Also die Carina probiert das jetzt. Das ist am Anfang ein bisschen hakelig, aber das ist eh was, was wir als Prozess noch verbessern wollen. Damit wir ein paar mehr stabilisierte Fragen haben. Aber wir machen das auf keinen Fall so, dass wir den ganzen Prozess ändern. Sondern innerhalb der einzelnen Gespräche, ein bisschen mehr Struktur reinbringen. Das ändert aber nichts daran, dass es die Einzelgespräche mit den Teammitgliedern gibt und dass die dann trotzdem über alles reden können. Es gibt schon Vorgaben, aber da muss sich auch niemand dran halten. Das wird dann in Schulungen gelehrt, da kann man sich als Mitarbeiter freiwillig melden und hingehen. Aber es gibt es nicht so, dass jetzt jemand sagt, ihr müsst das hier so und so machen.

*Okay. Das heißt, die die wirklich schon Interesse daran haben was zu ändern, können dann da hingehen. Aber die, die überhaupt nicht wollen...*

Die können das so machen wie sie wollen, ja. Es gibt da natürlich noch so ein paar Sonderfälle natürlich. Es gibt natürlich Behinderte. Wenn sich Schwerbehinderte bewerben, dann ist das Ganze sehr viel formaler. Dann muss nämlich bei jedem Gespräch der Behindertenbeauftragte dabei sein. Wenn nicht, ist das ein Verfahrensfehler und man kriegt Probleme bei der Einstellung. Und das ist natürlich dann auch wieder sehr formal geregelt, wenn du sowas hast. Aber das ist ja bei uns im Bewerbersystem gekennzeichnet. Wenn da ein Schwerbehinderter ist, dann kriegt der Schwerbehindertenbeauftragte automatisch eine Nachricht und sieht auch alle weiteren Bewerbungen, die da eingehen. Also jetzt bei normalen Mitarbeitern, nicht bei Studierenden. Das ist eh noch mal eine ganz andere Geschichte.

*Und bei den Stellenausschreibungen? Bei den meisten ist es ja so, die sehen die Ausschreibung und bewerben sich dann.*

Ja, das ist unterschiedlich. Also erstmal gibt es bei dem ganzen Prozess eine große Lücke die wir haben, um das nochmal zu ergänzen. Nämlich das sind Studierende, die bei uns schon sind für Masterarbeiten, die wir dann übernehmen wollen. Da machen wir den Prozess noch nicht von Anfang bis Ende so durch. Das ist eigentlich so eine Lücke, die wir noch verbessern müssen. Allerdings sind ja dann schon die Studenten für die Masterarbeit oder vielleicht vorher auch schon eine längere Zeit bei uns und wir hatten schon viele Gelegenheiten für Gespräche. Und da stellen wir dann Leute ein, aus dem Kreis der Masterarbeiten, wo auch schon ein Kollege für votiert. Also wo jemand Werbung für macht. Wenn einer zu mir kommt und sagt "Die oder den müssen wir irgendwie einstellen und behalten". Solche Sachen. Aber grundsätzlich ist das noch etwas, was wir noch gar nicht so geregelt haben. Wie gehen wir mit Masteranden um, die bei uns fertig werden und die wir dann übernehmen? Da gibt es nicht diese formalen Gesprächsrunden. Genau. Was war die andere Frage nochmal?

*Mit den Stellenausschreibungen, über die die meisten Bewerbungen kommen. Tatsächlich seit ihr das durchgezogen habt mit dem expliziten Erwähnen von Vollzeit und Teilzeit, seit wann hast du das eingeführt?*

Mit Vollzeit und Teilzeit? Ja, wir schreiben ja jetzt immer, dass Vollzeit und Teilzeit möglich ist. Ich weiß es nicht mehr ganz genau. Und ich kann leider auch die ganzen alten Stellenausschreibungen nicht mehr sehen. Aber es gibt wenige Ausnahmen, wo wir es nicht machen. Aber in den meisten Fällen machen wir es jetzt eben so, dass Teilzeit möglich ist. Und in jedem Fall auch schon seit fünf, sechs oder sieben Jahren leben wir das so, dass Teilzeit möglich ist. Und wir haben natürlich tatsächlich auch Leute eingestellt, die dann einfach nur Teilzeit machen wollten, wegen Kindern insbesondere. Genau. Das ist so bei den formalen Kriterien bei der Ausschreibung. Bei dem Ausschreibungstext an sich, beim Rest ist noch Luft nach oben. Deutliche Luft. Das ist alles noch zu viel Text. Allerdings wenn es zu wenig Text ist, können Leute auch nicht genau genug verstehen, worum es bei der Stelle geht. Das ist noch so ein Diskussionsthema sag ich mal. Wie viel Text soll man eigentlich bei so einer Ausschreibung schreiben? Da gibt es ja auch noch - Carina war ja kürzlich bei so einer Schulung, wo es dann darum ging, dass mehr Text und eine lange Liste an Qualifikationen abschreckend wirkt zum Beispiel auf Frauen. Andererseits ist diese Liste der Qualifikationen, die dürfen wir nicht kürzen. Weil das muss die Gleiche sein, wie in der Stellenbeschreibung. Wenn wir die Liste nämlich kürzen, würden die Leute weniger Gehalt bekommen, weil die Stelle dann weniger anspruchsvoll ist. Das ist ein echter Konflikt den wir haben, in Bezug auf Personalmarketing und Leute finden versus der Regelung des TVöD. Da kollidieren die total. Was wir eigentlich machen müssten, dürfen wir nicht. Also wir dürfen schon, aber dann würden die Leute bei uns kein vernünftiges Gehalt bekommen, viel weniger. Das ist ja auch nicht gut. Das habe ich auch

schon mal mit der Personalabteilung diskutiert und da können wir aktuell nichts machen. Das ist eher eine politische Sache. Das der TVöD da irgendwie lockerer wird. Andererseits ist es aber auch so, dass wir in den öffentlichen Stellenausschreibungen noch Qualifikationen hinzufügen können. Wir können aber keine weglassen.

*Was ja eigentlich dann die Frauen, die man eigentlich ansprechen will, noch mehr abschreckt, wenn man da noch mehr reinschreibt.*

Ja eben. Genau. Sehr ärgerlich das ganze Thema. Das nervt mich auch total. Aber das ist sehr zäh und das wird sich wenn auch nur langfristig ändern.

*Konntest du während der Vorstellungsgespräche schon feststellen, dass Teilaspekte unterschiedlich sind zwischen Männern und Frauen? Also die wirklich Frauen ansprechen, wie die Stelle mit Familie vereinbar ist? Mehr als bei Männern?*

Ja, auf jeden Fall. Bei Männern ist das eher die Ausnahme, dass das für die wichtig ist. Oder auch so als wichtig empfunden wird. Die Leute gibt es zwar immer, die dann auch als Männer Wert auf Teilzeit legen. Aber bei Frauen ist das...das soll man ja auch nicht machen. Und ich spreche das ja auch nicht an, ob und wie es jetzt mit Kinderwunsch aussieht und so. Aber es kommt dann doch schon mal zu Tage. Und man merkt dann schon, dass sich viele Frauen dann sichtlich entspannen, wenn man dann klarmacht, dass es bei uns in dem Sinne kein Thema ist. Und das wir uns danach richten, dass das der persönliche familiäre Wunsch ist. Und dass das keine Auswirkung hat auf irgendeine Tätigkeit bei uns. Also das ist dann... Ich hatte gerade kürzlich erst so einen Fall, da war eine Frau dann plötzlich ganz locker und hat gesagt: "Ich will unbedingt zu euch". Und vorher war die noch so ein bisschen zögerlich. Fachlich passte es auch, das war ja klar, sonst wäre die eh raus (lacht). Ist dann doch schon eine der ersten Hürden: die fachliche Qualifikation, ist ja klar. Sonst kommt man ja gar nicht erst zu dem Schritt, dass man über die familiäre Situation spricht. Aber das habe ich mehr oder weniger oft schon beobachtet, ja. Und wir hatten ja tatsächlich auch schon Fälle, wo das für Frauen tatsächlich ein wichtiges Kriterium war, das Teilzeit möglich ist. Wir haben auch mal eine eingestellt, die hatte auch schon drei Kinder. Und die hat dann auch gesagt: "Wahrscheinlich habe ich gar nicht so viel Zeit hier zu arbeiten. Weil jede Woche ist ein anderes Kind krank." Die haben wir natürlich trotzdem eingestellt, weil die natürlich dadurch bewiesen hat, dass sie eine Familie managen kann und wir gehofft haben, dass sie genauso gut ihre Arbeit managen kann. Die ist ja inzwischen stellvertretende Abteilungsleiterin geworden bei HPC. Ich weiß jetzt natürlich nicht, ob das bei Frauen ausgeprägter ist, aber das ist zumindest das, was ich so als direkte Reaktion spüre mit den Gesprächen. Das wenn ich erkläre, wie die Prioritäten sind. Dass für mich erst Familie und Gesundheit kommt. Und dann erst die Arbeit. In den Gespräch Situationen merke ich sofort, dass die Leute dann lockerer werden und offener. Aber ich mache ja keine statistischen Erhebungen.

*Das ist ja alles subjektiv hier.*

Ja, genau.

*Das heißt, du hast ja jetzt schon als Abteilungsleiter schon eine Position, die einen großen Einfluss hat. Das ist gut, dass du das vorlebst und seit du die Maßnahmen für mehr Offenheit und du merkst, dass sich jemand nicht angemessen Verhalten hat oder etwas gesagt hat, dass du das offen ansprichst, dass sich da viel verändert hat?*

Offen heißt natürlich Vier-Augen-Gespräch, nicht vor großer Runde.

*Ne, klar.*

Das ist dann wenn in meinem Kalender steht "Mitarbeitergespräch".

*Aber dass du es ansprichst und dass einem die Augen geöffnet werden. Und das man erstmal damit konfrontiert wird. Das man sich damit beschäftigt. Das hat schon viel Einfluss?*

Ich denke schon. Ja. Also wie gesagt, die Fälle waren früher häufiger. Aber ist dieses Jahr noch nicht vorgekommen. Letztes Jahr gab es ein Gespräch dieser Art. Es wird weniger, ich glaube ich habe einen Einfluss, ja. Und Vorleben ist sowieso...das hast du ja auch schon gesagt. Das versuche ich ja auch. Und das habe ich ja auch gelernt. Gerade diese Priorisierung mit "Zuerst die Gesundheit und die Familie". Das ist ja meiner Meinung nach so, nur wenn man gesund ist und die Familiensituation läuft, sage ich mal, was immer das auch heißt, erst dann kann man zu dem Schritt kommen, sich voll auf die Arbeit zu konzentrieren. Wenn du hier sitzt und programmieren musst, aber andauernd denkst: "Mein Baby ist krank und eigentlich müsste ich zu Hause sein." Oder: "Ich fühle mich nicht gut, eigentlich müsste ich im Krankenhaus sein." Da kann man auch keine hoch qualitative Software machen. Das ist ja Ding, weswegen ich darauf gekommen bin, zuerst das ganze familiäre und gesundheitliche Umfeld klären muss. Und das alles in Ordnung bringen oder halten, wie auch immer. Und dann aber, dann erst kommt die Arbeit, die natürlich auch super sein muss. Das ist ja klar, das gehört immer noch dazu. Und dann kommen erst so Sachen wie formale Regelungen und so was. Da gibt es ja auch so Sachen, die wir nicht ganz so ernst nehmen. Viele Sachen der Personalabteilung nicht erzählen, weil es einfach keinem hilft. Aber ich hab das ja selber mitbekommen, als ich damals meinen Schlaganfall hatte und selber ausgefallen bin komplett. Und dann gemerkt habe, wie wichtig das ist, wenn man gesund wird und ist. Und auch das Umfeld in der Abteilung so ist, dass man bedenkenlos die Zeit hat, erstmal gesund zu werden und man weiß, es läuft trotzdem weiter. Und das ist auch das, was ich gerade älteren Kollegen auch in Einstellungsgesprächen früher nicht so offensiv gesagt habe früher. Es gibt immer noch so Fälle, die denken, sie müssten sich krank zur Arbeit schleppen. Wo ich erst kürzlich jemandem verboten habe auf die Arbeit zu kommen. Einfach, damit diese Person zu Hause in Ruhe gesund wird und nicht zur Arbeit kommt. Der hat auch gedacht, hier zu den Meetings muss er ja kommen, obwohl er sich nicht gut fühlt. Das gibt es halt nicht mehr hier bei uns. Erstmal gesund werden, dann Meetings.

*Und den letzten Punkt den ich jetzt anspreche: Alleine der Aspekt, dass du in Elternzeit gehst. Gerade weil du als Abteilungsleiter in Elternzeit gehst, wie sind da die Reaktionen?*

Ja, lustig. Also die Reaktionen sind sehr unterschiedlich. Die allermeisten sind verwundert, dass das überhaupt geht. Das man als Abteilungsleiter so lange Elternzeit machen kann. Aber klar, da ist man auch Angestellter wie jeder andere auch. Ich habe von noch keinem anderen Fall im DLR gehört, wo das ein Abteilungsleiter je mal einer so lange macht, oder als Führungskraft. Selbst bei Gruppenleitern ist das oft nicht so. Oder große Projektleiter. Ich kenne einen Fall von einem Projektleiter, der macht einen Monat Elternzeit, ist aber jeden zweiten Tag davon auch noch im Büro. Total bescheuert. Ich habe auch nur mit dem Kopf geschüttelt. Egal. Aber ich finde das ist auch unabhängig von dem Arbeit wozu man da ist, es ist einfach zeitgemäß. Die Frau hat ja zwangsweise, auf Grund der Biologie eine Auszeit, die man auch nicht wegdiskutieren kann. Es geht einfach nicht. Man wird dann schwanger, dann hat man mit der Schwangerschaft zu kämpfen und irgendwann geht dann der Mutterschutz los und danach hat man ja auch noch Mutterschutz und kann in der Zeit ja definitiv nicht arbeiten. Und ist überhaupt sehr unfrei. Und der Mann kann machen was er will. Das ist ja schon mal hochgradig unfair. In der privaten Beziehung. Deswegen muss ich mindestens genauso lange Elternzeit machen wie meine Lebensgefährtin. Das ist schon mal Punkt eins. Und dann kommt natürlich auch der Punkt, bei dem wir das auf der Arbeit auch ermöglichen und erlauben und ich das tatsächlich auch...und das ist eigentlich so ein Nebeneffekt. Da habe ich auch gesagt, dass kommt für mich überhaupt nicht in Frage, nur einen Monat Elternzeit zu machen. Sondern so wie wir das privat beschlossen haben, so ziehe ich das auf der Arbeit auch durch. Und das auch

als Beispiel, dass das geht. Egal, was man für eine Rolle hier hat. Und das ist halt auch für mich besonders wichtig, weil das ja eine freiwillige Sache ist. Ich könnte ja auch einfach sagen, ich mache nur einen Monat Elternzeit oder zwei, was ja viele machen, und arbeite dann wieder. Das ist ja ein häufiges Konzept, dass manche nur pro-forma so Elternzeit nehmen als Männer. Und danach auch wieder arbeiten gehen, weil sie vielleicht auch Nachteile befürchten im Job, in der Rolle die sie haben. Nur bei mir ist es eben auch tatsächlich freiwillig so gewesen, dass ich gesagt habe ich mache sechs Monate Elternzeit Vollzeit. Also ich bin komplett weg. Und eventuell noch zwei Monate Teilzeit danach. Das ist ja auch so ein Konzept, das heißt irgendwie Elternzeit Plus. Das ist ein normales Konzept, dass der Arbeitgeber auch mitmachen muss. Also in dem Fall die Personalabteilung. Der Chef muss zustimmen und das Spannende ist auch sozusagen, wie das dann klappt. Das werden wir dann noch sehen. Das Entscheidende ist ja, dass die gesamte Abteilung darauf vorbereitet wird. Was wir machen werden in einem Abteilungsseminar. Also das ist eines der großen Topics: wie sieht meine Elternzeit aus? Was passiert dann? Wer ist für was zuständig? Was passiert, wenn eine Anfrage kommt. Und das kommuniziere ich danach an unseren Institutsleiter, wie ich und meine Abteilung sich das dann vorstellt. Und dann werden wir mal sehen. Die Ergebnisse davon würde ich auch gerne in einem Artikel verfassen, damit die anderen im DLR das auch erfahren, dass das geht. Aber meine Grundaussage ist ja, das ist alles normal. Das wird spannend.

## **Eidesstattliche Erklärung**

*„Ich versichere hiermit, dass die Masterarbeit mit dem Titel „Frauen in der Informatik“ von mir selbst und ohne jede unerlaubte Hilfe angefertigt wurde, dass sie noch an keiner anderen Hochschule zur Prüfung vorgelegen hat und dass sie weder ganz noch in Auszügen veröffentlicht worden ist. Die Stellen der Arbeit – einschließlich Tabellen, Karten, Abbildungen usw. –, die anderen Werken dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, habe ich in jedem einzelnen Fall kenntlich gemacht.“*

---

Ort und Datum

---

Aurélie Breidenbach